



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity

Employee Benefits

Student: Bc. Jana Sonnková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Jana Sonnková**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně  
Specializace: 00 Účetnictví a daně  
Téma: Zaměstnanecké benefity  
Employee Benefits

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Problematika odměňování zaměstnanců a motivace
  3. Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
  4. Praktická aplikace ve vybrané společnosti
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

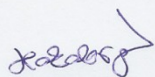
Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní* 2013. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 576 s. ISBN 978-80-7263-800-0.  
KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů* 2013. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 574 s. ISBN 978-80-7357-993-7.  
KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti 2012-2013*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 330 s. ISBN 978-80-7357-725-4.

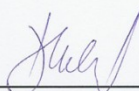
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013  
Datum odevzdání: 25.04.2014



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně, mimo přílohy č. 1 a 2, které jsem čerpala z knih. Příloha č. 3 mi byla dána k dispozici“

V Ostravě dne 25. 4. 2014 .....

Be. Jara Šarabová!  
.....  
podpis

# OBSAH

1. ÚVOD.....	5
2. PROBLEMATIKA ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A MOTIVACE.....	7
2.1 Odměňování zaměstnanců.....	7
2.1.1 Řízení lidských zdrojů.....	9
2.1.2 Řízení systému odměňování.....	10
2.1.3 Mzdová forma .....	11
2.1.4 Hodnocení práce .....	18
2.2 Motivace.....	20
3. ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENFITŮ .....	22
3.1 Podstata a význam zaměstnaneckých benefitů.....	22
3.2 Členění zaměstnaneckých výhod .....	25
3.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů .....	26
3.3.1 Daňové řešení u zaměstnance .....	27
3.3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele .....	28
3.3.3 Odvod pojistného .....	29
3.4 Benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů.....	30
3.4.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance .....	30
3.4.2 Stravování zaměstnanců .....	33
3.4.3 Bezúplatná plnění poskytnutá zaměstnanci.....	36
3.4.4 Zápůjčky a sociální výpomoc zaměstnancům .....	37
3.4.5 Poskytnutí motorového vozidla.....	38
3.4.6 Vzdělávání zaměstnanců .....	40
3.4.7 Kultura, sport, rekreace .....	42
3.4.8 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání .....	44
3.4.9 Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům .....	45
3.4.10 Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti ...	46
3.4.11 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům .....	49
3.4.12 Provoz firemní mateřské školy.....	50
3.5 Cafeteria systém .....	51

4. PRAKTICKÁ APLIKACE VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI .....	53
4.1 Základní charakteristika společnosti BRANO a. s. ....	53
4.2 Historie BRANO a. s. ....	54
4.3 Organizační struktura .....	55
4.4 Zaměstnanci BRANO a. s. ....	56
4.5 Kolektivní smlouva BRANO a. s. ....	57
4.5.1 Odměňování zaměstnanců .....	57
4.5.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti BRANO a. s. ....	58
4.5.3 Výdaje na sociální účely a jejich užití .....	63
4.6 Dotazníkové šetření .....	65
4.6.1 Analýza dotazníkového šetření .....	66
4.6.2 Návrhy a doporučení .....	76
5. ZÁVĚR.....	79
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	81
SEZNAM ZKRATEK.....	83
SEZNAM GRAFŮ A SCHÉMAT	
PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
SEZNAM PŘÍLOH	
PŘÍLOHY	

# 1. ÚVOD

Jako zaměstnanecké benefity označujeme plnění plynoucí od zaměstnavatele k zaměstnancům s výjimkou mzdy. Na tyto benefity neboli výhody není právní nárok, jsou fakultativní, nepovinné ze strany zaměstnavatele. Existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele formou vnitřního předpisu nebo dohody v pracovní či podobné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících úspěšnost nebo neúspěšnost firem v těžkém konkurenčním prostředí tržního hospodářství je kvalita fungování lidského faktoru.

Odměňování zaměstnanců za práci, kterou vykonávají, patří k jedné z nejdůležitějších personálních činností. Nejedná se o lehkou záležitost, proto je v každé organizaci důležité mít efektivní, jasný, spravedlivý a motivující systém odměňování. Zaměstnance lze odměňovat širokou škálou možností. Odměňování může mít podobu hmotnou, jakou je například mzda/plat, příplatky, prémie a zaměstnanecké výhody a dále také nehmotnou podobu, do které se řadí povýšení, uznání, dobré pracovní podmínky, apod. Každá organizace by měla mít vytvořen individuální systém odměňování, který vyhovuje potřebám nejen organizace, ale také zaměstnancům. Tento systém by měla organizace vytvořit tak, aby při zajištění rozumných nákladů vedl k motivaci zaměstnanců. Je nutné si vytvořit vnitřní mzdovou /platovou strukturu. Na tuto strukturu je třeba nastavit reálné mzdy/platy. Firma se musí rozhodnout, jak bude platit zaměstnance (např. na základě hodnocení výsledků jeho práce) a určit si podmínky pro vyplácení odměn či bonusů.

Tématem této diplomové práce jsou zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti. Téma je aktuální zejména v poslední době, kdy se společnosti snaží udržet své zaměstnance prostřednictvím motivace a poskytovaných benefitů. Diplomová práce bude rozdělena do několika částí. V obsahu druhé části budou nejprve obecně popsány teoretické aspekty motivace a odměňování zaměstnanců. Tyto informace jsou podkladem ke zpracování praktické části.

Třetí část diplomové práce se zabývá jednotlivými typy zaměstnaneckých benefitů, které mohou zaměstnavatelé poskytovat svým zaměstnancům, včetně účetních a daňových aspektů ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Poslední kapitola je věnována praktické aplikaci ve vybrané společnosti. Obsahem této části jsou konkrétní zaměstnanecké výhody, jež jsou poskytovány zaměstnancům na základě Kolektivní smlouvy pro rok 2014, která byla uzavřena mezi společností BRANO a. s. a odborovým svazem KOVO Základní organizací BRANO. V tomto oddílu je také vysloven

názor na současný benefitní program, k němuž bylo použito dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnanci. Cílem bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni a spokojeni s dosavadním systémem zaměstnaneckých benefitů, popřípadě zda by přistoupili k navrhovanému doporučení Cafeteria systému.

Při zpracování diplomové práce byla použita metoda popisu, analýzy, syntézy a komparace. Bylo čerpáno především z dostupných knižních zdrojů, legislativy a z interních informací společnosti BRANO a. s. Diplomová práce vychází z právního stavu k 1. 1. 2014.



## 2. PROBLEMATIKA ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ A MOTIVACE

V rámci této kapitoly bude psáno o odměňování zaměstnanců včetně motivace zaměstnanců ve firmách.

### 2.1 Odměňování zaměstnanců

V roce 1992 byly v České republice vytvořeny dva základní systémy odměňování zaměstnanců, které byly založeny zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку a zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. K zásadní změně došlo 1. ledna 2007. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку se zrušil a byl nahrazen zákonem č. 262/2007 Sb., zákoníku práce. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se upravil pouze na platové poměry vojáků z povolání. Nový zákoník práce tak obsahuje ustanovení týkající se jak mzdy, tak platu (rozdíl mezi těmito dvěma složkami odměňování bude vysvětlen níže). Systém odměňování zaměstnanců patří mezi nejdůležitější personální činnosti. Jedná se o nelehkou záležitost, na kterou by měli soustředit pozornost jak zaměstnanci, tak i jejich zaměstnavatelé. V každé organizaci je nutná existence spravedlivého a motivujícího systému odměňování. Systém by měl být přijatelný oběma stranami a měl by napomáhat vytváření harmonických vztahů v organizaci. Měl by být schopen generovat výkonné zaměstnance od nevýkonných.

Režim odměňování by měl být:

- Motivační - podporovat motivaci zaměstnanců, tzn. být srovnatelný s odměnami, které jsou nabízeny v jiných organizacích a s úsilím, které zaměstnanec projevuje během své profesionální aktivity.
- Spravedlivý – tedy dát pocit, že není v poměru k jiným zaměstnancům ve finanční nevýhodě a že je odměňován podle svých zásluh.
- Transparentní – systém musí být založen na známých mechanismech.<sup>1</sup>

Systém odměňování se zabývá strategiemi, politikou a procesy, které jsou potřebné k zabezpečení toho, aby bylo to, čím lidé přispívají organizaci, uznáno a odměněno jak peněžní, tak nepeněžní podobou. Cílem je tedy odměňovat lidi slušně, spravedlivě, ale také

---

<sup>1</sup> ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 6-24

důsledně podle jejich hodnoty pro organizaci, tak aby organizaci posloužily do budoucna k dosahování strategických cílů. Jak již bylo zmíněno, odměňování se netýká jen peněžních odměn. Týká se také nepeněžního či nehmotného odměňování, jako je uznání a pochvala, příležitosti ke vzdělávání apod. Hlavní cíle odměňování zahrnují zejména odměňovat zaměstnance podle hodnoty, kterou vytvářejí, odměňovat správné věci, podle toho, co je důležité z hlediska chování a výsledků, napomáhat získávat a udržovat si potřebné kvalitní pracovníky, motivovat zaměstnance a dosáhnout jejich oddanosti.

Celková odměna, která plyne zaměstnanci, v sobě zahrnuje všechny typy odměn. Všechny stránky odměny, především mzda či plat, zásluhová odměna, zaměstnanecké benefity a nepeněžní odměny, neboli také vnitřní odměny, jsou vzájemně provázány a zachází se s nimi jako s integrovaným celkem. Provázanost odměn je znázorněna v následující tabulce.<sup>2</sup>

**Tabulka 2.1 Složky celkové odměny**

Transakční odměny	Základní mzda/plat	Celková odměna v peněžních jednotkách	CELKOVÁ ODMĚNA
	Zásluhová odměna		
	Zaměstnanecké výhody		
Relační odměny	Vzdělávání a rozvoj	Nepeněžní odměny	
	Zkušenosti/zážitky z práce		

*Použitý zdroj: Armstrong, Michael. Odměňování pracovníků.*

Transakční odměny jsou hmotné odměny vyplývající z transakce mezi zaměstnavatelem a pracovníky. Relační odměny jsou nehmotné odměny, které se týkají vzdělávání a rozvoje a zkušeností z práce.

Účelem mzdového systému je určit mzdu za vykonanou práci v souladu se zásadami odpovídajícími mzdové politice firmy. Zaměstnavatel se snaží prostřednictvím své mzdové politiky získat kvalifikované pracovníky, kteří svými znalostmi a dovednostmi nejen splňují požadavky pracovních míst, ale také svým pracovním chováním přispívají k vytváření stabilizovaného kmenového stavu zaměstnanců. Dále stimulovat k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování a zajistit spravedlivou mzdovou diferenciaci uvnitř firmy a ve srovnání se mzdovými relacemi na vnějším trhu práce. Velmi důležité je také udržet celkový objem

<sup>2</sup>ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2. vydání. Praha: GradaPublishing, 2009. s. 20

vyplacených mzdových prostředků v rozsahu, který svou výší neohrožuje konkurenční schopnost firmy.

Přímý vliv mzdy na výkon je v řadě případů těžko prokazatelný. Vztah mezi spokojeností pracovníka a výkonem není jednoznačný, což je závažná skutečnost. Spokojený pracovník by neměl být automaticky chápán jako výkonný pracovník. Většina pracovníků přijímá a akceptuje všechny hmotné a nehmotné složky systému odměňování přinášející jim výhody a zvyšující jejich výkonnost, ale nelze očekávat, že tato skutečnost přivede pracovníka k vyššímu výkonu. Pracovník spokojený s prací, se systémem řízení, vnitřním klimatem organizace a s objektivním oceňováním své práce je ochoten přijmout nároky na kvantitu i kvalitu výkonu. Je to dáno tím, že pociťuje rovnost mezi požadavky organizace a vlastním očekáváním. Vztah mezi mzdou a výkonem není jednoznačně určitelný a je ovlivněn řadou faktorů, především systémem řízení a organizací práce, kvalitou hodnocení výkonu pracovníka. Tímto se do popředí dostává vliv spokojenosti a nespokojenosti s odměnou na postoje a chování pracovníků.<sup>3</sup>

### **2.1.1 Řízení lidských zdrojů**

Jedním z nejvýznamnějších faktorů, ovlivňujících úspěch či neúspěch firem v konkurenčním prostředí tržního hospodářství, je kvalita fungování lidského faktoru. Již od počátku bylo personální řízení považováno za důležitou a nedílnou součást procesu řízení a jeho nedostatky negativně ovlivňovaly kvalitu fungování organizace. Kvalita lidských zdrojů a schopnost jejího využití při stanovování strategie rozvoje firmy a její realizace se stává rozhodujícím faktorem úspěchu. Analýzy úspěšnosti fungování firem prokazují jednoznačně, že jedním ze základních kamenů úspěšnosti firem je schopnost zformovat a využívat lidské zdroje firmy takovým způsobem, který plní cíle organizace. Cílem řízení lidských zdrojů je jak zabezpečení kvantitativní stránky lidských zdrojů (věková a profesní struktura a formování kvalifikace), tak také kvalitativní stránky (výkonnost, motivace a identifikace s cíli firmy). Výchozí bázi pro formování personální strategie firmy je její celková strategie a formulování základní podoby jejího organizačního uspořádání, vymezení priorit a hierarchie hodnot firmy, které budou vlastníky, managementem i zaměstnanci firmy akceptovány. Systémy lidských zdrojů byly řízeny tak, aby byly v souladu se strategií

---

<sup>3</sup>KLEIBL, Jiří; DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a ŠUBRT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2001. s. 70

organizace. Z tohoto hlediska se může stát lidský kapitál faktorem buď pozitivním, tj. schopným realizovat nové přístupy vyplývající ze stanovené strategie a přispívat k jejímu obohacování nebo naopak se mohou stát kritickými faktory vedoucími k odmítnutí a neschopnosti změn vlastního chování a přístupů.

Pozice a poslání útvaru, jehož náplní je řízení lidského faktoru ve firmě, jsou závislé na tom, jaké funkce a odpovědnosti jsou na tuto oblast delegovány a jsou tudíž závislé na pojetí personální práce v nejširším významu, tj. aktivit směřujících k ovlivňování lidského faktoru firmy žádoucím směrem. Velmi důležité je stanovení personální politiky firmy, která musí vycházet z personální strategie firmy. Pojem personální strategie firmy představuje vymezení základních cílů, jichž má být dosaženo v oblasti formování lidských zdrojů firmy, a to jak z hlediska struktury, tak i jejich kvality.<sup>4</sup>

Management společně s personálním útvarem hraje v podniku velmi důležitou roli. Management očekává od personálního servisu odbornou a organizační pomoc při realizaci svých řídicích úkolů. Nedílnou součástí tohoto celku jsou odbory, které se zabývají o spolupráci zejména v oblastech zdraví, ochrany a bezpečnosti práce, pracovních podmínek, odměňování, sociálních výhod a benefitů. Hlavními úkoly v oblasti řízení lidských zdrojů je zejména vytváření dynamického souladu mezi počtem a strukturou pracovních míst a počtem a strukturou pracovníků, optimální využívání pracovníků, efektivní styl vedení zaměstnanců, rozvoj zaměstnanců atd.

### **2.1.2 Řízení systému odměňování**

Každá organizace se musí v souvislosti s řízením svého systému odměňování zabývat určitými aktivitami, mezi které patří:

- provádět rozpočty a prognózy odměn,
- hodnotit svůj systém odměňování,
- provádět mzdové/platové úpravy,
- stanovovat odpovědnost za odměňování,
- komunikovat o odměňování se zaměstnanci.

---

<sup>4</sup>KLEIBL, Jiří; DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a ŠUBRT, Bořivoj. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2001. s. 1-15

## **Mzdový/platový rozpočet**

Rozpočet určuje plánované rozmístění a využití lidských zdrojů potřebných ke splnění cílů dané organizace. Výše ročního rozpočtu plyne z počtu osob, které budou zaměstnány a mzdových sazeb, podle nichž budou během rozpočtového roku vypláceny. Tento rozpočet v sobě zahrnuje také náklady na zaměstnanecké benefity a příspěvky zaměstnavatele na povinné pojištění. Vedoucí zaměstnanci budou mít svůj vlastní mzdový/platový rozpočet, který budou muset dodržovat.

Rozpočet zahrnuje prognózu nákladů veškerých úprav mezd organizace, které mohou být poskytnuty v průběhu rozpočtového roku. Může být vyjádřen procentním přírůstkem objemu mezd, který se také používá ke zvýšení mezd v závislosti na výkonu, dovednostech nebo schopnostech. Na objem rozpočtu má vliv objem prostředků, které si organizace může dovolit vyplácet na základě rozpočtových celkových příjmů, zisku a mzdových nákladů a také politika organizace v oblasti mzdového/platového vývoje. Systém odměňování každé organizace by měl být pravidelně revidován. Měla by se posuzovat jeho efektivnost, míra, s jakou vytváří přidanou hodnotu a nakolik odpovídá současným a budoucím potřebám organizace.

Velmi důležitou součástí odměňování v organizaci je informovanost zaměstnanců o politice a praxi odměňování a o tom, jaký má tato politika dopad konkrétně na dané zaměstnance v současnosti i budoucnosti. Zaměstnanci by měli znát a pochopit politiku odměňování v organizaci při stanovení úrovně mezd, strukturu poskytování zaměstnaneckých výhod, metody zařazování prací do stupňů a jejich přerazování, jak se zvyšují mzdy či platy v rámci mzdové/platové struktury a jiné.<sup>5</sup>

### **2.1.3 Mzdová forma**

Odměňování zaměstnanců za výkon práce je upraveno zákoníkem práce. Forma odměny je závislá na podobě pracovněprávního vztahu a na plátcí této odměny. Pokud zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, plyne mu odměna z této dohody. Jestliže zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru, přísluší mu mzda nebo plat. Společným rysem obou těchto plnění

---

<sup>5</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 97-101

je, že se zaměstnancům poskytují podle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce a podle obtížnosti pracovních podmínek.

Mzda je formulována nejen jako peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci v pracovním poměru, ale také poskytování mzdy zaměstnancům ve formě naturální mzdy. Mzda se používá pro podnikatelskou sféru a pro neziskové organizace, i když se nejedná o skutečné podnikatelské subjekty. Sjednává se v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě, eventuálně vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Plat je peněžité plnění poskytované za výkon práce v pracovním poměru zaměstnancům většiny zaměstnavatelů, kteří pro odměňování svých zaměstnanců používají veřejné zdroje. Používá se tedy pro rozpočtovou sféru. Tito zaměstnavatelé jsou souhrnně uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se především o stát, územní samosprávné celky, státní fondy, školské právnické osoby a příspěvkové organizace. Plat se určuje platovým výměrem.<sup>6</sup>

### **Mzdotvorné faktory**

Řada zaměstnavatelů či vedoucích zaměstnanců organizace je přesvědčeno, že odměny zaměstnanců by měly být přímo úměrné jejich pracovnímu výkonu, protože jen tehdy budou zaměstnanci motivováni k lepšímu pracovnímu výkonu. Některé odměny však vůbec nejsou spojeny s pracovním výkonem, ale spíše s příslušností k organizaci (placená dovolená, třináctý plat aj.) nebo na dobu zaměstnání celkem (tzv. princip seniority). Stále větší úlohu v odměňování hrají schopnosti, tedy potenciální výkon a boj o talenty, který vede k tomu, že do odměňování se promítá prvek konkurenceschopnosti organizace na trhu práce. Jak již bylo výše zmíněno, výsledkem práce zaměstnance je peněžní odměna. Pracovní výkon bývá v některých případech obtížně měřitelný. Při odměňování zaměstnanců se přihlíží i k jejich vzdělání, schopnostem, délce praxe, době zaměstnání v organizaci a jiným objektivněji zjištělým znakům zaměstnance.

Tyto faktory, které promptně ovlivňují proces odměňování, je nutno poznat, uvědomit si jejich vlivy a odpovídajícím způsobem je zohlednit v systému odměňování. Lze je rozdělit na vnitřní (vnitropodnikové) a vnější mzdotvorné faktory.

Mezinárodní úřad práce vytvořil seznam vnitřních mzdotvorných faktorů, které by při odměňování měly být brány v úvahu. Těchto faktorů je mnoho, pro ukázkou byly vybrány

---

<sup>6</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 145-155

následující rysy: bystrost, dovednosti, duševní úsilí a zátěž, fyzické požadavky, hospodaření se zdroji, kontakt s lidmi, obratnost, odborná příprava a zkušenosti, odpovědný přístup k práci, plnění úkolu, přesnost, rozhodování, řešení problémů, tvořivost aj.

Kromě vnitřních mzdotočivých faktorů však musí každá organizace brát v potaz i vnější mzdotočivé faktory. Tyto vnější faktory lze rozdělit do skupin, a to na:

- situaci na trhu práce, zvláště přebytek či nedostatek pracovních sil určité úrovně a kvalifikace, ale i úroveň a formy odměňování zaměstnanců u ostatních organizací konkurujících na trhu práce,
- platné zákony, předpisy a výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti odměňování, popřípadě v oblasti pracovněprávní ochrany a zvláštního zacházení s některými skupinami (jedná se např. o povinné příplatky, minimální mzdu aj.).

Co se týče trhu práce, cena práce je zde určována poptávkou a nabídkou práce. Trh práce, stejně jako jiné trhy, má tendenci směřovat k rovnováze, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství. Na trhu práce je dlouhodobě nerovnováha, což je způsobeno převahou nabídky nad poptávkou nebo naopak. Převyšuje-li poptávka nad nabídkou, je zřejmé, že mzdy či platy osob, které tuto práci nabízejí, budou vyšší než v případě nízké poptávky. V opačném případě, kdy nabídka je vyšší než poptávka, jsou mzdy/platy zpravidla nižší. Některé organizace vyplácejí svým zaměstnancům odměny vyšší, než odpovídají tržním mzdám. Příčinou může být strach zaměstnavatelů z fluktuace zaměstnanců. Fluktuace je pro zaměstnavatele velmi nákladná a jedním ze způsobů, jak ji snížit, je poskytnout zaměstnancům vyšší odměny. Dalším důvodem proč organizace vyplácejí svým zaměstnancům vyšší odměny, než jsou tržní mzdy, je snaha přimět své zaměstnance k vyšším pracovním výkonům. Zaměstnanci, kteří za svou práci pobírají rovnovážnou mzdu, si obvykle mohou najít za stejnou odměnu jinou práci. Odměna je tedy nemotivuje k tomu, aby si svou práci uchovali.<sup>7</sup>

## **Mzdové/platové struktury**

Mzdová/platová struktura je tvořena tarifním stupněm a rozpětím mzdového/platového tarifu, přičemž tento tarifní stupeň je pak dán mzdovou/platovou třídou a mzdovým/platovým stupněm. Mzdová/platová struktura plní několik funkcí – poskytuje rámec pro řízení

---

<sup>7</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 32-35

základních peněžních odměn a pro poskytování zaměstnaneckých výhod, poskytuje rámec pro spravedlivou, slušnou a důslednou politiku odměňování a motivování zaměstnanců, definuje úroveň mezd a platů u jednotlivých prací, zohledňuje výsledky hodnocení jednotlivých prací, zohledňuje sazby srovnatelných prací na trhu práce a jiné funkce.

Existují dva základní způsoby tvorby mzdové/platové struktury:

- rozpětí mzdových/ platových tarifů, které na sebe navazují, takže při dosažení maxima rozpětí pro daný tarifní stupeň se mzda či plat zaměstnance může zvýšit pouze jeho přeřazením do stupně vyššího,
- rozpětí mzdových/platových tarifů jednotlivých tarifních stupňů se překrývají, takže výborně pracujícího nižšího tarifního stupně je možno odměňovat lépe než zaměstnance stupně vyššího, který je podprůměrný.<sup>8</sup>

Takovou strukturu využívají především větší organizace. V malých organizacích používají specifické sazby pro jednotlivé práce nebo zaměstnance. Organizace si může podle svých podmínek a potřeb zvolit jakýkoliv počet tarifních stupňů, je ale vhodné přihlédnout k obecným zvyklostem a to zejména z důvodu vnější srovnatelnosti odměňování dané organizace. Existují tyto typy mzdových/platových struktur – stupňovité a širokopásmové struktury, smíšený model širokopásmové struktury pro skupiny prací a mzdová/platová bodová stupnice. Dříve než si organizace zvolí nějaký typ mzdové/platové struktury nebo začne upravovat stávající strukturu, musí zodpovědět několik otázek, mezi které patří například:

- Jaké jsou klady a zápory současného způsobu odměňování?
- Proč je nezbytné zavést novou nebo upravit stávající strukturu?
- Jakým způsobem by měla nová nebo upravená struktura uspokojovat potřeby organizace?
- Jaké cíle by měla splňovat?

Volba typu mzdové/platové struktury záleží na podnikatelském plánu dané organizace a na její velikosti, firemní kultuře, její tradici, počtu a struktuře zaměstnanců, zavedené praxi odměňování.

---

<sup>8</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 58-59



## Mzdové/platové formy

Úkolem těchto forem je mzdově ocenit výsledky práce zaměstnance. Ocenit tedy všechny stránky jeho výkonu, a to s přihlédnutím k těm mzdotvorným faktorům, které jsou pro práci v organizaci důležité. Organizace se musí rozhodnout, zda bude odměňovat zaměstnance za odpracovanou dobu, za jejich výkon nebo i za další zásluhy. Systém odměňování v organizaci se nevytváří jednou pro vždy, je to záležitost, která si vyžaduje neustálou pozornost, prověřování účinnosti a snahu o zlepšování. Nejlepší systém odměňování bude s největší pravděpodobností ten, který je zvolen po pečlivé úvaze tak, aby vyhovoval potřebám a zájmům organizace i jeho zaměstnancům a byl těmito všemi zaměstnanci akceptován. Mezi základní mzdové/platové formy patří:

- časová mzda nebo plat, úkolová mzda, mzda či plat za očekávané výsledky práce,
- výkonové (pobídkové, zásluhové) a dodatkové mzdové/platové formy.<sup>9</sup>

### Časová (základní) mzda/plat

Časová mzda nebo plat je poskytována podle odpracovaného času. Je součinem mzdové sazby a odpracovaného času za určité období. Nemá tedy závislost na výkonu. Patří mezi nejčastěji používanou formu, zaměstnavatelé ji používají hlavně pro odměňování těch prací, které nelze odměňovat na základě jiných hledisek než času. Časová mzda a plat jsou založeny na tarifech, které vycházejí z relativní hodnoty práce v organizaci se zřetelem k vnějším faktorům. Mezi základní typy časové mzdové/platové formy patří – hodinová a měsíční časová mzda/plat. Časová mzda hodinová je dána součinem tarifu a počtu odpracovaných hodin (obvyklá u dělnických kategorií). Zatímco časová mzda měsíční je dána tarifem stanoveným na období kalendářního měsíce (obvyklá u nedělnických kategorií).

Výhodami časové mzdy je jednoduchost, administrativní nenáročnost, usnadňuje odhadování a plánování mzdových nákladů. Použití je vhodné zejména v případech, kdy je obtížné měřit množství a kvalitu práce, kdy množství a tempo práce nemůže zaměstnanec ovlivnit nebo kdy potřeba práce kolísá.

### Úkolová mzda/plat

Úkolová mzda je nejjednodušší a nejpoužívanější typ výkonové mzdové/platové formy a je vhodná zejména pro odměňování dělnické práce. Zaměstnanec je placen určitou

---

<sup>9</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 71

částkou za každou jednotku práce, kterou odvede a jeho mzda je tedy tvořena násobkem počtu odvedených jednotek práce a odměny (sazby) za jednotku práce. Výhodami této formy je, že vede zaměstnance k vyšším výkonům, snižuje náklady, pokud se podaří zaměstnancům za kratší časové období více práce a přináší vyšší výdělky. Rozlišujeme úkolovou mzdu/plat s rovnoměrným průběhem a s diferencovaným průběhem.

### **Mzda/plat za očekávané výsledky práce**

Mzdy a platy za očekávané výsledky práce jsou v podstatě odměnami za dohodnutý soubor prací, za dohodnutý výkon, který se zaměstnanec organizace zaváže odvést během určitého časového období v odpovídajícím množství a kvalitě. Organizace za splněné úkoly vyplácí průběžně zaměstnancům určitou pevnou částku. Po uplynutí dohodnutého období se provádí vyhodnocování dosažených výsledků, přičemž toto vyhodnocování může mít vliv na stanovení mzdy či platu pro další období. Tento typ formy se používá u dělníků, specialistů, nižších a středních vedoucích zaměstnanců.<sup>10</sup>

### **Zásluhové odměňování**

Vztahuje se k individuálnímu výkonu, přínosu, schopnostem nebo dovednostem či k výkonu týmu nebo organizace. Snahou je zkvalitnit vazbu odměny na výkon a tím zaměstnance motivovat. O odměňování podle výkonu se jedná v případě, jestliže je alespoň část mzdy (pohyblivá nebo variabilní složka) zaměstnance závislá na jeho objektivně měřitelném výkonu a její výše není předem zaručena. Odměna podle výkonu může motivovat, pokud splňuje následující podmínky – je-li odměna vázána na stanovený úkol nebo pracovní cíl, je vázána na realistické cíle, je jistá, musí se odvíjet od vlastního výkonu zaměstnance, výkonová odměna záleží na objektivním hodnocení a pracovním výsledku, existují jasná a srozumitelná pravidla, odměna by měla být vyplácena ihned po odvedení výkonu. Mezi nástroje výkonného odměňování patří provize, prémie nebo bonusy, podíly na zisku, odměny za úsporu času a zaměstnanecké akcie.

- **Provize**

Uplatňuje se v obchodních činnostech či v některých službách a je zcela nebo z části závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách. V prvním případě jde o přímou podílovou mzdu nebo plat a ve druhém případě má zaměstnanec zaručenou základní mzdu a k němu dostává provizi za prodané množství nebo poskytnuté služby. Výhodou je přímý

---

<sup>10</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 72-74

vztah odměny k výkonu, nevýhoda spočívá v tom, že provizi mohou ovlivnit faktory, které zaměstnanec nemá pod kontrolou, např. výrobek, který prodává, je nahrazen lepším a levnějším konkurenčním výrobkem, změni se hospodářská situace, počasí či preference zákazníků.

- **Prémie nebo bonusy**

Tyto odměny bývají poskytovány k časové nebo úkolové mzdě/platu. Vyskytují se ve dvou podobách:

1. Jednorázová prémie (bonus) – je to odměna poskytována za mimořádný výkon, za vynikající plnění pracovních úkolů nebo za velmi dobré pracovní chování. Odměna může mít peněžní, ale i nepeněžní formu.
2. Periodicky se opakující prémie (bonusy) – jsou tvořeny odměnami závislými na dosažení nebo překročení předem stanovených cílů či výkonných ukazatelů.

- **Podíly na zisku**

Spočívají v rozdělení části zisku zaměstnancům jako doplněk k jejich mzdě/platu. Cílem je zvýšení produktivity, snížení nákladů nebo získávání a udržování zaměstnanců.<sup>11</sup>

- **Odměny za úsporu času**

Tato forma odměňuje zaměstnance za odvedení žádoucího množství práce během kratší doby, než stanovuje norma. Používá se zejména pro dělnické třídy. Odměna je poskytována nejčastěji za práci, kterou měl zaměstnanec udělat za hodinu, ale udělal ji dříve, dostane plnou hodinovou sazbu a k tomu ještě dostane určité pevné procento hodinového tarifu za uspořený čas. Není vyloučeno ani pohyblivé procento hodinového tarifu úměrné velikosti úspory času.

- **Zaměstnanecké akcie**

Systém zaměstnaneckých akcií je celá řada, některé jsou určeny pro manažery, některé pro všechny zaměstnance. Podnik obvykle nabízí zaměstnancům ke koupi po určitou dobu akcie za určitou cenu v závislosti na době odpracovaných let v podniku, platu a zisku organizace. Systém může přinášet výhody jak zaměstnancům, tak podnikům.

## **Dodatkové formy odměňování**

Dodatkové formy odměňování mohou, ale nemusejí být vázány přímo na výkon, být vypláceny jednorázově nebo opakovaně, vyplývat ze zákona nebo z vlastní politiky odměňování organizace. Dodatkové formy odměňování mají podobu povinných a nepovinných příplatků (za práci přesčas, práci v sobotu a neděli, za zastupování ...), osobní

---

<sup>11</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 79-80

výplaty (věrnostní prémie, příspěvky k životnímu jubileu ...), třináctý plat, vánoční příspěvek, příspěvek na dovolenou, odměna u příležitosti odchodu do důchodu a mnohé jiné.<sup>12</sup>

#### 2.1.4 Hodnocení práce

Rozhodnutí o úrovních odměňování a mzdových strukturách tvoří základ systému odměňování, které je založeno jednak na hodnocení práce a jednak na porovnání interních mzdových sazeb se sazbami určenými trhem. Organizace zavádějí do svého systému hodnocení práce, aby zajistily spravedlivější mzdovou/platovou strukturu. Dojde k roztřídění práce od nejsložitější po nejméně složitou. Cílem hodnocení práce je vytvoření mzdových/platových relací pro jednotlivé práce, tedy vodítko pro vytvoření systému odměňování, pro kolektivní vyjednávání a pro individuální vyjednávání. Neurčuje sazbu odměny, ale slouží jako podklad pro určení rozdílů v práci a následně k rozdílům v úrovních odměňování těchto prací. Organizace se rozhoduje, kolik má za každou práci, kterou zaměstnanec vykonává, zaplatit.

Existují tři úrovně, podle kterých se organizace rozhoduje při hodnocení práce. Jedná se zejména o:

- hodnocení prací v organizaci a jejich roztřídění,
- rozhodnutí, které práce jsou podobné a vytvoření z nich skupiny,
- rozhodnutí, jaká odměna přísluší pracím včetně zohlednění vnějších faktorů.

Metody hodnocení práce lze klasifikovat do dvou skupin, a to na neanalytické a analytické metody.

#### Neanalytické metody

Neanalytické metody hodnocení prací porovnávají práci jako celek navzájem. Nerozlišují mezi faktory obsaženými v jednotlivých pracích, které tyto práce navzájem odlišují. K těmto metodám hodnocení práce patří metoda pořadí prací, metoda párového porovnávání a klasifikační metoda. **Metoda pořadí prací** je založena tak, že na základě popisu pracovního místa je sestaveno pořadí hodnocených prací podle toho, jak je vnímán jejich relativní význam. Tato metoda je použitelná spíše v menších organizacích. Výhody této metody spočívají v jednoduchosti, srozumitelnosti, časové a organizační nenáročnosti. Mezi

---

<sup>12</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 85

nevýhody patří zejména velká subjektivnost, neexistují zde žádné argumenty, které by odůvodňovaly pořadí prací. **Metoda párového porovnávání** je postavena na vzájemném porovnávání prací. Rozhodujeme o tom, která z prací má nejvyšší hodnotu ve firmě tím, že srovnáváme všechny možné vytvořené dvojice prací a přidělujeme jim body. Práce, která dostala nejvíce bodů, je nejlépe ohodnocena. Mezi její výhody patří jednoduchost, snadnost jejího pochopení, větší systematičnost než u metody prací. Nevýhodami je subjektivnost, neexistence žádné analýzy, která by přesně vysvětlovala důvody pro přiznání počtu bodů a potřeba velkého množství výpočtů, pokud porovnáváme velké množství prací. **Klasifikační metoda** patří rovněž mezi neanalytickou metodu, při níž jsou pracovní místa zařazena do předem vytvořených skupin lišících se úrovní svých nároků, odpovědnosti a významu pro organizaci. Počet těchto tříd závisí na rozpětí požadavků, na schopnosti, odpovědnosti a ostatních předpokladech ve skupině hodnocených prací. Konkrétní práce jsou následně zařazovány do jednotlivých stupňů. Výhodou je jednoduchost, rychlost a snadnost použití pro rozsáhle soubory prací. Mezi nevýhody patří obtížnost jejího použití u rozmanitých prací a malá citlivost na změny v povaze a obsahu prací.

### **Analytické metody hodnocení práce**

Tyto metody hodnocení prací neporovnávají práce jako celek, nýbrž každá práce je rozdělena na větší množství faktorů. V praxi jsou analytické metody více využívány. K těmto metodám hodnocení prací patří bodovací metoda a metoda faktorového porovnávání. **Bodovací metoda** je založena na rozčlenění prací na tzv. placené faktory. Předpokládá se, že každý z těchto placených faktorů bude přispívat k hodnotě práce, a že všechny faktory jsou součástí všech prací v organizaci, které mají být hodnoceny, avšak v jiném rozsahu. Každému z těchto faktorů jsou pak přiřazovány body podle míry, v jaké je daný faktor v hodnocené práci obsažen a celkový součet bodů pak určuje pořadí prací. Každá organizace si musí stanovit své faktory a také postup pro přidělování bodů. **Metoda faktorového porovnávání** je velmi podobná metodě bodovací. V této metodě se vybírají klíčové práce a identifikují se placené faktory. Vytvářejí se tak řady pořadí pracovních míst z hlediska jednotlivých faktorů a poté se přidělují těmto faktorům určité váhy. Pořadí dosažené u jednotlivých faktorů násobíme příslušnými váhami a výsledky sčítáme. Tím dostaneme celkovou relativní hodnotu práce, která se pak převádí do peněžního vyjádření.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 49-54

## 2.2 Motivace

Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k nějakému výkonu či typu chování. Kladný vztah k nějaké úloze obvykle vzniká z některé ze dvou příčin – buď proto, že je její splnění spojeno se ziskem nějakých zvenčí přicházejících hodnot (například finanční odměny) nebo proto, že její splnění je v souladu s vnitřním vyladěním člověka, který má úlohu vykonávat. Úloha je tedy plněna buď pod vlivem vnějších podnětů (stimulů) nebo pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů). Vyvoláváme-li ochotu něco udělat pomocí vnějších stimulů, označujeme tento děj za stimulaci, ale pokud k tomuto vyvolávání ochoty používáme v člověku již preexistující vnitřní motivy, mluvíme o motivaci. Motivace je nositelkou velké výhody. Pokud se vedoucí podniků dobře treťí do motivů, které člověk má, může práce za příznivých podmínek pokračovat i bez příkonu vnějších podnětů. Člověk vykonává určitou úlohu, protože ho práce naplňuje a považuje ji za významnou a důležitou. Motivace má ovšem jednu velkou nevýhodu, a to, že tento proces není jednoduchý. Je třeba hodně vědět o člověku, kterého hodláme motivovat. Na motivaci konkrétního člověka působí několik faktorů. Kromě požadavků, tedy toho, co hodláte po člověku chtít, a všech tří složek motivačního pole je velmi důležitá i zátěž, jíž je člověk dlouhodobě vystavován v souvislosti s napětím, které může vznikat v jeho motivačním poli.<sup>14</sup>

Motiv je důvod něco dělat, popřípadě dát se určitým směrem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že jejich činnost pravděpodobně povede k dosažení cíle, kterým je hodnotná odměna. Lidé budou lépe motivováni, pokud jejich práce bude uspokojovat jejich sociální, psychologické a ekonomické potřeby. Rozlišujeme dva typy motivace – vnitřní a vnější. Vnitřní motivace, která vychází ze samotné práce. Dochází k ní tehdy, když lidé cítí, že práce, kterou vykonávají, je zajímavá, podnětná, důležitá a je v ní obsažena pravomoc a odpovědnost, autonomie, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti, schopnosti a příležitost k růstu a postupu v hierarchii pracovních funkcí. Vnější motivace zahrnuje faktory, abychom lidi motivovali. Tvoří ji odměny, jako například zvýšení platu, uznání, pochvala nebo povýšení.

Odměny a peněžní pobídky, které obdrží zaměstnanci, mohou vést k motivování. Peníze motivují, protože jsou spojeny s uspokojováním lidských potřeb. Uspokojují základní potřeby přežití, jistoty a bezpečí, ale také potřeby sebeúcty. Peněžní odměna je často

---

<sup>14</sup>PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace. Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. vyd. Praha: GradaPublishing, 2010. s. 14-15

převažujícím faktorem při volbě zaměstnavatele, na základě toho se lidé rozhodují, zda v organizaci zůstanou či nikoliv.<sup>15</sup>

Motivace má naplňovat nejen požadavky přicházející zvenčí, ale i potřeby motivovaného člověka. Důvody k tomuto požadavku nejsou jen etické, ale i pragmatické. V takovém případě je větší šance, že plnění požadavků bude trvalé, neustane tedy s prozřením, že šlo o manipulaci.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2. vydání. Praha: GradaPublishing, 2009. s. 109-118.

<sup>16</sup>PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace. Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. vyd. Praha: GradaPublishing, 2010. s. 122

### 3. ÚČETNÍ A DAŇOVÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENFITŮ

V rámci této kapitoly budou popsány obecně jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů, které mohou být poskytovány zaměstnancům a jejich účetní a daňové hledisko.

Jak již bylo zmíněno výše, podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda nebo plat. V poslední době dochází k řadě významných změn, personální oblast nevyjímaje, a to zásadním způsobem ovlivňuje přístup firem i zaměstnanců, pokud jde o oblast motivace k práci. Důležitým předpokladem stability a dobrého fungování každé firmy je nejenom dobrý výrobní program, ale i to, jak dovede pracovat s lidským potenciálem, jak dokáže využívat vzdělání zaměstnanců a motivovat je, a to nejen po stránce finanční, ale i vytvořením vyhovujících pracovních a sociálních podmínek, ve kterých má být práce vykonávána. Firmy se vedle mzdy snaží i v dnešní těžké době poskytovat zaměstnancům další plnění. Pro tato plnění, která jsou obdržena navíc ke mzdě či platu se vžil výraz zaměstnanecké výhody nebo jednoduše benefity, pod anglickým názvem známe jako employee benefits.

#### 3.1 Podstata a význam zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k peněžním odměnám. Zaměstnavatel poskytuje tyto benefity svým zaměstnancům zpravidla pouze za to, že jsou u něj v pracovním poměru a jsou poskytovány na základě ujednání kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy, eventuálně vnitřního předpisu. Slouží osobním potřebám zaměstnanců a jsou nástrojem zvyšování jejich oddanosti organizaci. Některé zaměstnanecké výhody musejí být zajišťovány ze zákona, jako například stravování nebo mateřská dovolená.

Na otázku, proč investovat do zaměstnaneckých výhod, bychom mohli odpovědět následovně. Pro lepší motivaci, spokojenost zaměstnanců a získání jejich sounáležitosti s firmou jsou zaměstnanecké výhody dobrou formou, jak může firma přispět k vytváření podmínek pro sladění pracovního i soukromého života zaměstnanců. Dobře nastavený systém zaměstnaneckých výhod utužuje loajalitu zaměstnanců a motivuje je k vyššímu pracovnímu výkonu. Benefity jsou za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí se z nich odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 187



Jakou strategii zvolit se firma rozhoduje na základě toho, co chce poskytováním benefitů zaměstnancům sdělit a pak následuje rozhodnutí, jaké benefity bude poskytovat, v jaké hodnotě a jakým způsobem.

Paleta možností je velice široká a zahrnuje celou řadu plnění, která ani nelze vyčerpávajícím způsobem vyjmenovat. Jedna se, zejména o vytváření zdravého a funkčního pracovního prostředí, vzdělávání, rekvalifikace, podmínky pro regeneraci a aktivní využití volného času, příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, podmínky pro stravování zaměstnanců, pomoc v různých tíživých životních situacích, podmínky pro zlepšení zdravotní péče apod. Lze také kombinovat tradiční výhody, které jsou vyjmenovány výše, s novými trendy na trhu práce a ve společnosti. Zaměřit se více na plnění podporující rozvoj zaměstnanců včetně podpory zdravého životního stylu (k tomu lze využít např. příspěvky na jazykové kurzy, vitamínové balíčky, speciální zdravotní služby, placené volno na překonání nemoci bez návštěvy lékaře. Další možností jsou výhody zaměřené na posílení pocitu jistoty a bezpečí zaměstnanců (např. formou příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění), benefity určené ke kompenzaci vysokého pracovního nasazení (např. sport, rehabilitace, kultura, cestování).<sup>18</sup>

Pokud jde o množství, vyšší počet nabízených výhod nemusí vždy znamenat větší motivaci či spokojenost zaměstnanců. Proto je vhodné zavedený systém pravidelně hodnotit a následně z výsledků provádět korekce s důrazem na efektivitu nákladů vynaložených na zaměstnanecké výhody a na spokojenost zaměstnanců. Benefity nemají omezenou dobu, ale před vypršením doby platnosti se systém posoudí, a buď se v něm bude pokračovat nebo se nastaví znovu. Nevýhoda zaměstnaneckých výhod spočívá v tom, že zaměstnanci často chápou benefity jako nárok, jako přirozenou součást pracovního vztahu a nikoli jako nadstandardní péči, neuvědomují si jejich náklady, mají sklon je podceňovat. Výhody mají sklon být nepružné, to znamená, že nevyhovují všem zaměstnancům. Často jsou benefity poskytovány jen na základě srovnání s konkurencí či trhem a nejsou nástrojem odměňování vycházejícím z potřeb organizace. Je třeba se vyvarovat jednostranných opatření. Pravidelnou kontrolou zaměstnanců se zaměstnavatelem vede k minimalizaci investic do zaměstnaneckých výhod, kterých si zaměstnanci nebudou dostatečně vážit a které je nebudou motivovat. Nepředpokládá se, že zaměstnavatel bude akceptovat všechny požadavky, ale důležité je rozumně skloubit cíle firmy s potřebami a zájmy zaměstnanců.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 187-190.

<sup>19</sup>Čopíková, Andrea a Petra Horváthová. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. Str. 88-90.

Při zavádění systému zaměstnaneckých výhod by se mělo pamatovat na ochranu osobních dat, na souhlas zaměstnance se srážkou ze mzdy či platu a na stanovení pravidel při ukončení pracovního poměru. Některé organizace svěřují administrativní stránku poskytování výhod specializované firmě. Výběr benefitů a rozhodnutí o jejich výši zůstává v kompetenci organizace. Organizace, specializující se na zavedení systému zaměstnaneckých výhod, nabízejí celou řadu možností, mezi které patří peněžní poukázky, internetové samoobslužné aplikace, předplacené karty apod. Trendem současnosti je rozšiřování nabídky volitelných programů zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance. Tento systém umožňuje ve vymezeném rámci každému ze zaměstnanců vybrat si zaměstnanecké výhody podle jeho individuálních potřeb. Jedním z nejčastěji používaných flexibilních systémů je Cafeteria systém, kterému se budu věnovat níže. Zaměstnanecké benefity mohou být financovány z různých zdrojů:

1. ze sociálního nebo obdobného fondu,
2. na vrub daňově neuznatelných nákladů (výdajů) zaměstnavatele,
3. na vrub daňově uznatelných nákladů (výdajů) zaměstnavatele,
4. z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb.

V následující tabulce budou znázorněny organizace, které povinně ze zákona tvoří sociální fond či fond kulturních a sociálních potřeb.

**Tabulka 3.1 Organizace povinné tvořit sociální fond nebo fond kulturních a sociálních potřeb**

<b>Organizace povinné tvořit sociální fond</b>	<b>Organizace povinné tvořit FKSP</b>	<b>Zaměstnavatelé, kteří mohou dobrovolně tvořit fondy</b>
Zdravotní pojišťovny	Státní podniky	Obchodní společnosti, družstva i fyzické osoby
Akciová společnost České dráhy	Organizační složky státu	Územně samosprávné celky (obce a kraje)
Veřejné vysoké školy	Státní příspěvkové organizace	Občanská sdružení, politické strany
Veřejné výzkumné instituce	Příspěvkové organizace zřízené ÚSC	Poznámka: Sociální fond a FKSP nemohou tvořit veřejně prospěšné organizace
	Školské právnické osoby	

*Použitý zdroj: Čopíková, Andrea a Petra Horváthová. Odměňování zaměstnanců v organizacích.*

Mezi zaměstnanecké výhody můžeme zahrnout i další výhody poskytované zaměstnavatelem, které umožňuje zákoník práce, jako např. nadstandardní délka dovolené, vyšší odstupné při rozvázání pracovního poměru, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, umožnění práce z domova, poskytování nadlimitní výše stravného apod.

Zaměstnanecké benefity mohou zaměstnavatelé poskytovat dvěma způsoby:

- fixní neboli plošný program pro všechny zaměstnance – všichni zaměstnanci mají nárok na výhody, které podnik nabízí a je pouze na nich, zda je čerpají nebo ne. Nevýhodou tohoto systému je, že zaměstnavatel investuje do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci je nemusí využívat,
- flexibilní systém – jde o systém, kdy si zaměstnanci mohou v rámci firemního balíčku zaměstnaneckých výhod a stanoveného stropu bodů pro každého zaměstnance zvolit takové výhody, které jim budou nejvíce vyhovovat.

### **3.2 Členění zaměstnaneckých výhod**

Zaměstnanecké benefity lze rozdělit do několika skupin, přičemž nejčastěji se používají tyto čtyři kategorie výhod – sociální, zkvalitňující využívání volného času, mající vztah k práci a výhody spojené s postavením v organizaci, tzv. poziční zaměstnanecké výhody.

#### **Výhody sociální**

Zde se řadí důchodové připojištění hrazené zcela nebo zčásti organizací, životní pojištění, příspěvky na rekreaci dětí, podnikové půjčky apod.

#### **Výhody zkvalitňující využívání volného času**

Zahrnuje kulturní a sportovní aktivity, organizování dotovaných zájezdů, nabídka nebo dotování rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky apod.

#### **Výhody mající vztah k práci**

Patří sem stravování, výhodnější prodej podnikových produktů zaměstnancům, podnikové parkoviště, příspěvek na úhradu cestovních nákladů při dojíždění do zaměstnání, pracovní oděvy apod.

### **Výhody spojené s postavením v organizaci**

Mezi tak zvané poziční zaměstnanecké výhody patří firemní automobily pro vedoucí zaměstnance, používání firemních automobilů pro soukromé účely, přidělení mobilního telefonu, nárok na společenský oděv a jiné náklady reprezentace organizace apod.

Z věcného hlediska lze zaměstnanecké benefity mimo jiné členit:

Na bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu, který souvisí s pracovním zařazením, kde se například řadí příspěvek na dopravu do zaměstnání a na ubytování, poskytnutí služebního automobilu i pro soukromou potřebu zaměstnance. Na osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, jako jsou jazykové a další vzdělávací kurzy a výuka. Na zdravotní aspekty života zaměstnanců - například závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, poskytnutí vitamínů, léčivých přípravků, vakcín proti chřipce, očkování, poskytnutí zdravotní obuvi, dále služby očních specialistů, rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních apod. Na sociální aspekty života zaměstnanců na sociální podpory a půjčky v obtížných a složitých sociálních situacích. Na benefity pro volný čas (charakteru sportovního, kulturního).<sup>20</sup>

### **3.3 Poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska zákona o daních z příjmů**

Z hlediska daňového mohou být benefity u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění, zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy. U zaměstnavatele jsou poskytovány na vrub daňově účinných výdajů (nákladů) nebo na vrub nedaňově účinných výdajů (nákladů), mohou být také poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění nebo poskytovány ze zisku po zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Za nejvíce vyhovující lze považovat zaměstnanecké výhody, které jsou na straně zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelných výdajem, popřípadě nákladem, který snižuje základ daně z příjmů. (viz příloha č. 1 a příloha č. 2).

---

<sup>20</sup>ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 91-92.

### 3.3.1 Daňové řešení u zaměstnance

Daňový režim je určen zákonem o dani z příjmů. V ustanovení § 6 odst. 9 ZDP je obsažen výčet plnění zaměstnavatele, které poskytuje svým zaměstnancům, a které jsou u zaměstnanců osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jak již bylo zmíněno, některé daňové výdaje lze dohodnout v kolektivní smlouvě, rozhodnout ve vnitřním předpisu nebo sjednat v individuální pracovní smlouvě. V tomto zákoně může být výslovně příslušný výdaj zaměstnavatele určen jako výdaj daňový nebo určen jako výdaj nedaňový, popřípadě může být daňovým výdajem při splnění určitých zákonných podmínek. Mezi takové výhody patří:

- a) hodnota nepeněžitého plnění na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele § 6 odst. 9 písm. a),
- b) hodnota stravování zaměstnanců § 6 odst. 9 písm. b),
- c) hodnota nealkoholických nápojů § 6 odst. 9 písm. c),
- d) příspěvky na rekreaci, sport či kulturu § 6 odst. 9 písm. d),
- e) na odborný rozvoj zaměstnanců, který nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele § 6 odst. 9 písm. d),
- f) dary § 6 odst. 9 písm. g),
- g) přechodné ubytování § 6 odst. 9 písm. i),
- h) zápůjčky zaměstnancům § 6 odst. 9 písm. l),
- i) sociální výpomoc § 6 odst. 9 písm. o),
- j) příspěvky na penzijní a životní pojištění § 6 odst. 9 písm. p).

Peněžní plnění, které vyplácí přímo zaměstnavatel zaměstnancům, podléhá vždy zdanění u zaměstnance, a to i v případě výše jmenovaných benefitů.

Zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení § 6 ZDP pro některá plnění zaměstnavatele mezní hodnoty, do výše kterých je poskytovaná zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti a nad tyto hodnoty poléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a to ze superhrubé mzdy. Tento proces je uplatněn například v následujících situacích upřesněných v § 6 odst. 7 a odst. 9 ZDP:

- § 6 odst. 7 písm. a) ZDP - výše náhrad cestovních výdajů poskytovaných zaměstnanci zaměstnavatelem podnikatelské sféry v souvislosti s výkonem závislé činnosti. Limit je ve výši náhrad cestovních výdajů poskytovaných zaměstnavatelem nepodnikatelské sféry,

- § 6 odst. 9 písm. d) ZDP - výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí rekreace včetně zájezdů. Limit je stanoven ve výši 20 000 Kč za kalendářní rok,
- § 6 odst. 9 písm. i) ZDP - výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí přechodného ubytování – limit 3 500 Kč měsíčně,
- § 6 odst. 9 písm. p) ZDP příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu. Limit je stanoven do 30 000 Kč.
- § 6 odst. 9 písm. t) ZDP – náhrada mzdy, platu nebo odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti či karantény. Minimálně však ve výši nároku určeného v § 192 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud není poskytnuté plnění zaměstnavatele u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě výše uvedených ustanovení § 6 odst. 9 ZDP a současně podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, bude plnění zaměstnavatele zdaněno u zaměstnance ze superhrubé mzdy, ve které je zahrnuto i povinné pojistné hrazené zaměstnavatelem.

### 3.3.2 Daňové řešení u zaměstnavatele

Režim daňového řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele vychází především z ustanovení §24 odst. 2 písm. j). Podle tohoto ustanovení daňově uznatelnými jsou náklady (výdaje) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z vnitřního předpisu zaměstnavatele, z kolektivní smlouvy nebo z pracovní smlouvy. Zákon o daních z příjmů v některých svých ustanoveních stanoví daňové řešení jinak, jedná se o případy, kdy je daňová znatelnost vynaložených výdajů (nákladů) zaměstnavatele daňově omezena s odvoláním na dovětek uvedený v § 24 odst. 2 písm. j). Jedná se zejména o následující ustanovení zákona:

- **výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnance** – podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP jsou daňově uznatelnými výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců od bodu 1 do bodu 4,
- **nepeněžní plnění zaměstnavatele** – podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP není daňově účinným nákladem nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve

formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce, dále pak nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci formou možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny apod.,

- **nadlimitní výdaje** – podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP jsou daňově neuznatelné výdaje nad limity stanovené tímto zákonem nebo zvláštním předpisem,
- **výdaje v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců** – podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP daňově uznatelnými výdaji nejsou výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců s výjimkou výdajů podle § 24 odst. 2 písm. j) a s výjimkou výdajů na přechodné ubytování zaměstnanců,
- **výdaje na reprezentaci** – podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP daňově účinné nejsou výdaje na reprezentaci, přičemž za bezúplatné plnění se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen obchodní firmou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez DPH nepřesahuje 500 Kč a který není předmětem spotřební daně,
- **výdaje na nealko nápoje** – podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP za daňově uznatelnou nelze považovat hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- **pojistné** – podle § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP je daňově neúčinné pojistné ve výši určené ke krytí budoucích závazků pojišťovny vyplývajících z pojistné smlouvy uzavřené zaměstnavatelem pro případ dožití se stanoveného věku jeho zaměstnancem nebo dožití se jeho zaměstnancem dohodnuté doby nebo setrvání tohoto zaměstnance v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli po dohodnutou dobu.<sup>21</sup>

### 3.3.3 Odvod pojistného

Odvodem pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se zabývá především zákon č. 589/1992 Sb. a podmínky pro odvod pojistného na zdravotní pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb.

Vyměřovacím základem pro odvod pojistného na důchodové pojištění zaměstnance je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně

---

<sup>21</sup> MACHAČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. VYDÁNÍ. Praha: C. H. Beck, 2010. Str. 8-14

osvobozeny, a které zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Vyměřovacím základem pro odvod pojistného zaměstnavatelem na nemocenské pojištění a na státní politiku zaměstnanosti je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců na důchodové pojištění.

Vyměřovacím základem pro odvod zdravotního pojištění zaměstnance je úhrn příjmů zaměstnance ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním.

Mezi příjmy, které se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného nezahrnují, patří náhrada škody podle zákoníku práce, odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základě zvláštních právních předpisů, věcnostní přídavek horníků, odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, jednorázová sociální výpomoc, plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Z toho plyne, že do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální i zdravotní pojištění se zahrnují příjmy:

- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému použití k soukromým či služebním účelům
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány, tedy částka, která podléhá u zaměstnance zdanění.
- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání.<sup>22</sup>

### **3.4 Benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů**

Zaměstnanecké výhody lze rozdělit do několika základních skupin, které budou popsány níže.

#### **3.4.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance**

K velmi využívaným benefitům patří příspěvky zaměstnavatele poskytované zaměstnancům na jejich penzijní připojištění se stáním příspěvkem, soukromé životní

---

<sup>22</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. Str. 193-194



pojištění. Nově se k příspěvkům na penzijní připojištění řadí i příspěvky zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření.

### Princip důchodové reformy od roku 2013

Důchodový systém je od roku 2013 realizován prostřednictvím třech pilířů. První pilíř zahrnuje důchodové pojištění spravované státem. Jedná se o tzv. průběžný systém, který je financován ze sociálního pojištění, ze kterého jsou vypláceny starobní důchody.

**Tabulka č. 3.2 Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu roku 2013 u poplatníků, kteří se neúčastní II. pilíře**

Text	Sazba důchodového pojištění
Zaměstnanec	6,5 %
Zaměstnavatel	21,5 %
OSVČ	28 %

*Použitý zdroj: Macháček, I. Zaměstnanecké benefity a daně.*

**Tabulka č. 3.3 Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu roku 2013 u poplatníků, kteří jsou účastni II. pilíře**

Text	Sazba důchodového pojištění
Zaměstnanec	3,5 %
Zaměstnavatel	21,5 %
OSVČ	25 %

*Použitý zdroj: Macháček, I. Zaměstnanecké benefity a daně.*

Ve druhém pilíři se jedná o důchodové spoření. Vstup do II. pilíře je zcela dobrovolný.

**Tabulka č. 3.4 Výše sazby důchodového spoření z vyměřovacího základu v roce 2013 u poplatníků, kteří jsou účastni II. pilíře**

Text	Sazby důchodového spoření
Zaměstnanec	5 %
OSVČ	5 %

*Použitý zdroj: Macháček, I. Zaměstnanecké benefity a daně.*

U zaměstnanců je plátcem pojistného na důchodové spoření zaměstnavatel a sazba 5 % vypočtená z vyměřovacího základu pro pojistné na důchodové pojištění bude odváděna

prostřednictvím zaměstnavatele příslušnému finančnímu úřadu, který pojistné převede na účet příslušného důchodového fondu penzijní společnosti.

Třetí pilíř se zabývá doplňkovým penzijním spořením. V rámci tohoto pilíře vznikly nové účastnické fondy, ale vedle nich budou fungovat tzv. transformované fondy. Do transformovaných fondů budou automaticky převedeni všichni současní účastníci penzijních fondů.

### **Daňové řešení příspěvku u zaměstnance**

Zaměstnanec se nemusí na penzijním připojištění se státním příspěvkem, na penzijním pojištění, na doplňkovém penzijním spoření a na soukromém životním pojištění podílet sám, ale v rámci zaměstnaneckých výhod může na tyto druhy pojištění přispívat i zaměstnavatel svým zaměstnancům. Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako:

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření,
- příspěvek na penzijní pojištění,
- příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění, na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou.

Do konce roku 2012 byla od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena hodnota 24 000 Kč. Od 1. 1. 2013 se limitní částka zvýšila na 30 000 Kč. Limitní částka pro osvobození příspěvků od daně z příjmů ze závislé činnosti se sleduje u zaměstnavatele souhrnně za všechny uvedené druhy pojištění. Tato výše daňového osvobození se vztahuje na příspěvky poskytované zaměstnanci od téhož zaměstnavatele.

Soukromým životním pojištěním pro účely uplatnění daňových úlev se rozumí pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití, na důchodové pojištění.

Pokud by příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění převyšoval v souhrnu v kalendářním roce u zaměstnance částku 30 000 Kč, bude v příslušném měsíci, kdy dochází k překročení tohoto limitu, připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Měsíční výpočet zálohy na daň z příjmů proběhne ze superhrubé mzdy. Příspěvek, který není osvobozen od daně z příjmů a podléhá zdanění, bude zahrnut do

vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit, pokud zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění ve finanční podobě přímo zaměstnanci. V tomto případě by byl finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci v plné výši zdaňován.

### Daňové řešení příspěvků u zaměstnavatele

U zaměstnavatele je daňové řešení různých druhů příspěvku zaměstnavatele zaměstnancům podřízeno obecnému režimu daňově uznatelných nákladů na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku u zaměstnanců podle znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5) ZDP. Příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a na soukromé životní pojištění budou u zaměstnavatele daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši, pokud však jejich poskytování zaměstnavatelem vyplývá z kolektivní smlouvy nebo jiné smlouvy či vnitřního předpisu.<sup>23</sup>

„Poskytování příspěvku na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění svým zaměstnancům představuje pro zaměstnance účinnou motivaci, která je jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance výhodnější než prosté zvyšování mzdy.“<sup>24</sup>

**Tabulka č. 3.5 Příklad účtování pojištění**

Text účetního případu	Účet MD / D	Částka v Kč
Měsíční předpis pojistného	527 / 333	2 000 Kč (1/12 z částky 24.000,- Kč)
Úhrada předpisu pojistného	333 / 221	2 000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.4.2 Stravování zaměstnanců

K nejčastějším zaměstnaneckým výhodám stále patří poskytování stravování zaměstnancům. K nejčastějším podobám stravování zaměstnanců patří poskytování stravenek zaměstnavatelem. Výše nominální hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem není nijak omezena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Zákonem taktéž není stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty bude stravenka prodávána zaměstnancům. Poskytnutou stravenku

<sup>23</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 53-60

<sup>24</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 62

může zaměstnanec využít nejen k zakoupení hlavního jídla ve veřejném stravovacím zařízení, ale zaměstnanec libovolně dle svého uvážení také stravenkou platí nákup v prodejnách potravin, supermarketech apod., tedy všude tam, kde se dá stravenkou platit za příslušný nákup.

### **Stravování dle zákoníku práce**

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Poskytování stravování zaměstnancům lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo určit ve vnitřním předpisu. Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů) anebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Cenově zvýhodněné stravování může být poskytnuto podle zákoníku práce dalším skupinám zaměstnanců za podmínky, že je to dohodnuto v kolektivní smlouvě. Jedná se o bývalé zaměstnance, zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené a zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

U zaměstnance vzniká na základě poskytnutého příspěvku zaměstnavatelem na úhradu nákladů stravování příjem, který je předmětem daně z příjmů fyzických osob, jedná se však o nepeněžní příjem, který je podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů osvobozen.

Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. Z výše uvedeného vyplývá, že na osvobození od daně z příjmů u zaměstnance nemá vliv výše daňové znatelnosti výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem na stravování, a to ani tehdy, pokud zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům stravování zdarma.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance zcela osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. V případě, že by zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se na straně

zaměstnance o peněžní příjem, podléhající zdanění ze superhrubé mzdy. Tento příjem by vstupoval do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.<sup>25</sup>

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Výdajům (nákladům) zaměstnavatele, vynaložených na stravování jeho zaměstnanců, se zabývá ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Rozlišujeme dvě formy pro stanovení daňově uznatelných výdajů vynaložených zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců. Jedná se o stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení a stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

a) **Stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení** – za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje provoz vlastní kuchyně s jídelnou, popřípadě kantýna, příprava a výdej jídel zabezpečovaných jiným subjektem formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele. Daňovými výdaji jsou výdaj na provoz vlastního stravovacího zařízení, např. spotřeba energie, daňové odpisy hmotného majetku využívaného v rámci stravování, opravy a údržba zařízení, výdaje na nákup drobného hmotného majetku, výdaje na vytištění stravenek, mzdy pracovníků zabezpečující provoz stravovacího zařízení atd. Výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců jsou však daňově neúčinné a jejich úhrada je zajištěna buď zaměstnancem, nebo zčásti či úplně ze sociálního fondu.

b) **Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů** – jedná se o stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. Jedná se tedy o stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele, zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení, stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě stravenek poskytnutých zaměstnancům a stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatem na základě smlouvy o pronájmu.

Za stravování, zabezpečované prostřednictvím jiných subjektů, se považuje i stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě zakoupených stravenek a jejich poskytnutí zaměstnancům. Daňově uznatelné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do

---

<sup>25</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 43-47

výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pro daňovou uznatelnost příspěvku na stravování se vychází se dvou limitů obsažených v § 24 odst. 2 písm. j), a to z limitu 55% z nominální hodnoty stravenky a z limitu 70% z horní hranice stravného. Při zajišťování stravování prostřednictvím stravenek se rozumí cenou jídla hodnota stravenky včetně poplatku za zprostředkování jejího prodeje. Pokud zajišťuje zaměstnavatel stravování prostřednictvím nákupu a prodeje poukázek na stravování k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení, které mají vyznačenou nominální hodnotu poukázky v Kč, nepodléhají poukázky při nákupu či prodeji dani z přidané hodnoty, protože se totiž jedná o platební prostředek nahrazující peníze. Zaměstnavatel nakupuje stravenky například od distributora za cenu bez DPH a prodej těchto stravenek zaměstnancům rovněž není zdanitelným plněním. Stravenky jsou následně prodávány zaměstnancům za určitou cenu, většinou jmenovitou hodnotu poukázky, od které může zaměstnavatel odečíst poskytnuté příspěvky.

### **Stravování a pracovní cesta**

„Příspěvek na stravování nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zákoníku práce.“ Pokud je zaměstnanec vyslán v průběhu směny na pracovní cestu, je důležité, zda v průběhu směny uplyne doba rozhodná pro vznik nároku na stravné. Tedy zda pracovní cesta trvala v průběhu déle než 5 hodin.<sup>26</sup>

### **3.4.3 Bezúplatná plnění poskytnutá zaměstnanci**

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu zejména při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, a dále tak za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

---

<sup>26</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 48

### **Osvobození nepeněžních plnění u zaměstnance**

Od daně z příjmů ze závislé činnosti je dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozena hodnota nepeněžních plnění poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění, popřípadě na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů), a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. V zákoně o daních z příjmů je osvobozena úhrnná roční výše 2 000 Kč poskytnutých nepeněžních darů při příležitostech vymezených vyhláškou o FKSP, je nutno všechny nepeněžní dary, které získal zaměstnanec od svého zaměstnavatele během kalendářního roku sečíst a z tohoto součtu osvobodit vždy částku pouze 2 000 Kč. Hodnota převyšující 2 000 Kč podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti.

Podle vyhlášky o FKSP lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech, a za aktivitu humanitární a sociální povahy a péči o zaměstnance jejich rodinné příslušníky,
- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

Ve výše uvedeném ustanovení vyhlášky o FKSP se hovoří o možnosti poskytovat zaměstnancům z FKSP jak nepeněžní, tak peněžní dary. Zákon o daních z příjmů omezuje osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance pouze plnění nepeněžní.

### **Daňové řešení darů u zaměstnavatele**

Za daňově účinné výdaje resp. náklady nelze uznat dle § 25 odst. 1 písm. t) výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a bezúplatná plnění.

#### **3.4.4 Zápůjčky a sociální výpomoc zaměstnancům**

K benefitům zaměstnanců lze přiřadit rovněž návratné zápůjčky poskytované zaměstnavatelem jeho zaměstnancům ve formě bezúročné zápůjčky, popřípadě zápůjčky s nízkým úrokem a dále také sociální finanční výpomoc zaměstnanci. Zaměstnavatel

poskytuje toto plnění z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění. V případě sociální finanční výpomoci zaměstnavatel poskytuje plnění na vrub nedaňových výdajů. Při uzavření smlouvy o zápůjčce se vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem řídí občanským zákoníkem. U zaměstnance není přijetí návratné zápůjčky od zaměstnavatele předmětem daně z příjmů. Podle zákona o daních z příjmů je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s bezúročnými půjčkami nebo půjčkami s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroků, poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb. Tento zákon také stanoví následující podmínky pro osvobození půjček poskytnutých zaměstnavatelem jeho zaměstnancům od daně z příjmů ze závislé činnosti:

- musí jít o zápůjčky návratné,
- zápůjčky poskytnuté zaměstnanci na zákonem vymezené účely při respektování limitu výše půjčky a to:
  - na bytové účely do výše 100 000 Kč,
  - k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč,
  - u zaměstnance postiženého živelní pohromou až do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace.

Výčet živelních pohrom pro účely daně z příjmu nalezneme v § 24 odst. 10 ZDP. Za živelní pohromu se pro účely tohoto zákona považují například nezaviněný požár a výbuch, blesk, povodeň, záplava, krupobití, sesouvání půdy, sesuny půdy a skalní zřícení, pokud k nim nedošlo v souvislosti s průmyslovým nebo stavebním provozem apod.

V případě, že zaměstnavatel promine určitou částku zápůjčky, stává se prominutá část zápůjčky zdanitelným příjmem zaměstnance v tom měsíci, ve kterém k prominutí zápůjčky došlo a podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti ze superhrubé mzdy. Poskytnuté zápůjčky zaměstnancům nejsou u zaměstnavatele daňově účinným výdajem resp. nákladem, ale sjednané úroky ze zápůjčky jsou u zaměstnavatele zdanitelným příjmem.<sup>27</sup>

### **3.4.5 Poskytnutí motorového vozidla**

K velmi častým případům zaměstnaneckých benefitů patří bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely. Můžeme se také setkat s výrazem manažerské vozidlo, protože se v převážné míře poskytuje manažerům, kteří

---

<sup>27</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 125-128



jej používají právě pro zmíněné služební a soukromé účely. Při bezplatném poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem jeho zaměstnancům k používání pro služební i soukromé účely je potřeba postupovat s ohledem na daňový systém, který se řídí § 6 odst. 6 ZDP na straně zaměstnance a § 24 odst. 2 ZDP na straně zaměstnavatele.

Možnost bezplatného využití služebního vozidla i pro soukromé účely mohou použít fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků podle § 6 ZDP a jsou považovány za zaměstnance.

Vozidlo může zaměstnavatel, ať už se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu – podnikatele, poskytnout každému zaměstnanci. Poskytnout lze jakékoliv motorové vozidlo – osobní automobil, dodávkový automobil, nákladní automobil nebo motocykl. Bezplatné využití poskytnutého služebního vozidla pro soukromé účely nemá charakter smlouvy o výpůjčce, ani charakter nájmu dopravního prostředku. Zaměstnanec může používat služební vozidlo pro soukromé účely na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O použití služebního vozidla pro svou soukromou potřebu rozhoduje zaměstnanec.

### **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Daňové řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci pro služební i soukromé účely vychází z § 6 odst. 6 ZDP. „Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.“<sup>28</sup>

Nepeněžní příjem ve výši 1 % z pořizovací ceny vozidla se vždy přičítá k zdanitelné mzdě zaměstnance při určení měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za poskytnutí vozidla nižší než 1 000 Kč, posuzuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec sám a nejsou u zaměstnavatele daňově účinné. Pokud by zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely nezaplatil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu zaměstnavatelem za poskytnutý benefit, muselo by dojít ke zdanění tohoto příjmů u zaměstnance. Zdanění by vycházelo ze superhrubé mzdy včetně zahrnutí do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

---

<sup>28</sup> § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

### Daňové řešení na straně zaměstnavatele

Při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v pronájmu jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, se neuplatňuje u zaměstnavatele režim poměrné výše nákladů (daňových výdajů). Daňové výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze tehdy, pokud je vozidlo použito pro služební účely. Odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla apod. jsou u zaměstnavatele daňově účinné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd. Zaměstnavatel nemůže požadovat po zaměstnanci dílčí poměrnou úhradu za provedené opravy a údržbu vozidla, i když zaměstnanec používá vozidlo k soukromým účelům.

Jak již bylo zmíněno, náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si hradí zaměstnanec a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele. Nejčastěji se provádí vyúčtování spotřeby PHM tak, že zaměstnanci jsou na základě dokladů o nákupu PHM zaměstnavatelem proplaceny veškeré náklady za provedený nákup PHM, jak pro služební, tak pro soukromé účely. Na konci měsíce se na podkladě počtu kilometrů ujetých pro soukromé účely určí částka, která vypovídá o spotřebě PHM pro soukromé jízdy, a to včetně vyúčtování DPH. Tuto částku pak zaměstnanec zaplatí buď v hotovosti do pokladny anebo je mu hodnota stržena ze mzdy.

**Tabulka 3.6 Příklad účtování u poskytnutí motorového vozidla**

Text účetního případu	Účet MD / D	Částka v Kč
Náklady na vozidlo	335 / 648	<i>Např: 1 000 Kč</i>
DPH	335 / 343	<i>210 Kč (DPH 21 %)</i>

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.4.6 Vzdělávání zaměstnanců

K podstatným motivačním prvkům zaměstnanců patří účast zaměstnavatele na odborném rozvoji zaměstnanců, a to formou prohlubování a růstu jejich kvalifikace. Péči zaměstnavatele o odborný rozvoj zaměstnanců se věnuje zákoník práce, který zahrnuje zejména zaškolení, zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Ne všechna plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci lze považovat za

nadstandardní plnění. U vzdělávání je velmi důležité rozlišovat, k čemu vlastně slouží. Zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo zda odborný rozvoj a rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí.

U vzdělávání (školení, studium apod.), které je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci nařídit, tj. které je nepostradatelné k výkonu sjednaného druhu práce (např. při zavádění nových technologií, nových výrobků na trh), se nejedná o poskytování zaměstnaneckých benefitů v kontextu tohoto výkladu. V oblasti vzdělávání se pod pojmem zaměstnanecká výhoda rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které promptně nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

### **Daňové řešení vzdělávání zaměstnanců**

U zaměstnance jsou nepeněžní plnění, která jsou vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele anebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, osvobozena od daně. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem.

### **Daňové výdaje na straně zaměstnavatele**

U zaměstnavatele jsou za daňově účinné výdaje považovány všechny výdaje popř. náklady vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj svých zaměstnanců. Daňově účinnými výdaji jsou tedy jak výdaje vynaložené na prohlubování kvalifikace, tak i výdaje vynaložené na zvyšování kvalifikace, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

**Tabulka 3.7 Příklad účtování vzdělávání zaměstnanců**

<b>Text účetního případu</b>	<b>Účet MD / D</b>	<b>Částka v Kč</b>
Seminář	527 / 325	2 000 Kč
Úhrada semináře	325 / 221	2 000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### **Vzdělávání zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatelem**

Náklady na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj. Náklady na vzdělávání

zaměstnanců nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele, může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po zdanění anebo na vrub daňově neuznatelných výdajů.<sup>29</sup>

### **Zdanění u zaměstnance**

U zaměstnance je od daně z příjmů fyzických osob osvobozeno pouze nepeněžní plnění poskytnuté v souladu s ustanovením § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, tj. v nepeněžní podobě ve formě možnosti použití vzdělávacího zařízení a je hrazen ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, popřípadě na vrub daňově neuznatelných výdajů. Za plnění zaměstnavatele se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Peněžní příspěvky představují pro zaměstnance zdanitelný příjem.

Příspěvky na vzdělávání, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a tudíž se z nich neodvádí pojistné. Příspěvky, z nichž se odvádí pojistné, se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.<sup>30</sup>

### **3.4.7 Kultura, sport, rekreace**

Těmito výhodami se zabývá zákon o daních a to v následujících ustanoveních - § 6 odst. 9 písm. d) ZDP na straně zaměstnance a § 25 odst. 1 písm. h a § 24 odst. 2 písm. j) ZDP na straně zaměstnavatele.

### **Daňové řešení u zaměstnance**

Je velmi důležité rozlišovat u zaměstnance, zda se jedná o nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele.

**Nepeněžní plnění zaměstnavatele** - od daně z příjmů ze závislé činnosti je u zaměstnance osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na

---

<sup>29</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 197-199

<sup>30</sup>D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2011. s. 199

kulturní pořady a sportovní akce. Jedná-li se o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše hodnota 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění se považuje také plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci pro rodinné příslušníky zaměstnance.

**Tabulka 3.8 Nepeněžní plnění zaměstnavatele svým zaměstnancům**

<b>Příklady nepeněžních plnění zaměstnavatele poskytnuté svým zaměstnancům</b>	
Vstupenky na kulturní pořady	Vstupenky (permanentky) do sportovních zařízení
Permanentky do divadla	Vstupenky na sportovní akce
Úhrada tuzemské a zahraniční rekreace zaměstnance cestovní kanceláři	Poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží nebo na poskytnutí služby

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Peněžní plnění zaměstnavatele** - na peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům se osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti nevztahuje. Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek například na rekreaci nebo zájezd zaměstnanci, bude se bez ohledu na výši úhrady jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance s jeho zahrnutím do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

### **Daňové řešení u zaměstnavatele**

Obdobně jako u zaměstnance se musí rozlišovat z daňového hlediska, zda půjde o peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele.

**Nepeněžní plnění zaměstnavatele** – daňově neuznatelnými výdaji (náklady) jsou nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci podle § 25 odst. 1 písm. h) ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce, možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Poskytne-li zaměstnavatel nepeněžní plnění zaměstnanci (například uhradí-li vstupenku do divadla, na kulturní pořad či sportovní zápas), bude toto plnění bez ohledu na výši příspěvku u zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem (nákladem).

**Peněžní plnění zaměstnavatele** – nepeněžní plnění se orientuje na § 25, ale v případě peněžního plnění zaměstnavatele se bude postupovat nikoli dle ustanovení § 25, ale zaměstnavatel může využít znění zákona § 24 odst. 2 písm. j) ZDP. Pokud zaměstnavatel poskytne peněžní plnění na tuzemský nebo zahraniční zájezd nebo uhradí zaměstnanci vstupenky na kulturní, sportovní akci, bude toto plnění bez ohledu na výši úhrady daňovým výdajem (nákladem), pokud ovšem bude splněná podmínka v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.<sup>31</sup>

**Tabulka 3.9 Příklad účtování kultury, sportu a rekreace**

Text účetního případu	Účet MD / D	Částka v Kč
Faktura za nákup poukazů na tenis	427 / 325	7 000 Kč
Úhrada faktury	325 / 221	7 000 Kč
Faktura za vstupenky do kina	528 / 325	5 000 Kč
Úhrada faktury	325 / 221	5 000 Kč

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.4.8 Doprava zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Někteří zaměstnavatelé zajišťují bezplatně svým zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání formou nepeněžního plnění, popřípadě mohou také platit zaměstnancům dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání veřejnými dopravními prostředky nebo vlastním osobním automobilem zaměstnance formou peněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem.

#### Daňové řešení na straně zaměstnance

Zákon o daních z příjmů umožňuje osvobodit od daně z příjmů ze závislé činnosti pouze u zvýhodnění ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek poskytovaných zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům. Poskytuje-li zaměstnavatel dopravu zaměstnanci do zaměstnání a ze zaměstnání bezplatně, a tudíž nepožaduje úhradu za poskytnutou službu, jedná se na straně zaměstnance o nepeněžní příjem ve výši ceny obvyklé, kterou by zaplatil při použití veřejné dopravy.

<sup>31</sup> MACHAČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňové řešení*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 109-111

Tento příjem podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. V měsíci, kdy byla zaměstnanci poskytnuta bezplatně doprava do a ze zaměstnání, bude cena obvyklá za dopravu připočtena ke zdanitelné mzdě a současně tento nepeněžní příjem bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti se vypočítají ze superhrubé mzdy. Pokud bude zaměstnavatel hradit zaměstnanci výdaje za spotřebované pohonné hmoty v souvislosti s cestou do a ze zaměstnání jeho soukromým osobním automobilem na základě předložených paragonů o nákupu pohonných hmot, bude tento peněžní příjem zaměstnance předmětem zdanění. Proplacená částka bude připočtena u zaměstnance k jeho zdanitelné mzdě a bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

Zaměstnavatel veškeré výdaje na poskytovanou nebo hrazenou dopravu zaměstnancům do zaměstnání a ze zaměstnání uplatnit jako daňově uznatelné výdaje (náklady). Podmínkou daňové uznatelnosti těchto výdajů (nákladů) je, že toto nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele je podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu popřípadě přímo v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Zaměstnavatel může při splnění výše uvedených podmínek uplatnit jako daňově uznatelný výdaj (náklad) jak úhradu dopravy zaměstnance osobním automobilem, tak jízdné proplácené zaměstnancům za cesty do zaměstnání a ze zaměstnání veřejným hromadným dopravním prostředkem.

### **3.4.9 Poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům**

Za účelem získání kvalifikovaných zaměstnanců poskytují někteří zaměstnavatele zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálenějších oblastí jejich trvalého bydliště, přechodné ubytování v místě dané firmy. Toto přechodné ubytování formou nepeněžního nebo peněžního charakteru může být poskytnuto zaměstnanci i bezplatně a může sloužit jako jeden z dalších zaměstnaneckých benefitů.

### **Zdanění na straně zaměstnance**

Podle znění § 6 odst. 9 písm. i) ZDP je hodnota přechodného ubytování poskytnutého zaměstnavatelem u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti pouze tehdy,

pokud nejde o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně. Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti do výše 3 500 Kč měsíčně platí bez ohledu na skutečnost, zda je zaměstnanec přechodně ubytován v ubytovně, hotelu či v pronajatém bytu. Hodnota poskytnutého přechodného ubytování nad tento limit bude zahrnuta do základu daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti jako nepeněžní příjem a rovněž je zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zdanění v tomto případě opět proběhne ze superhrubé mzdy.

V případě poskytnutí peněžního příspěvku na přechodné ubytování zaměstnance bude plná výše příspěvku podléhat u zaměstnance zdanění daní z příjmů a rovněž bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.<sup>32</sup>

#### **Zdanění na straně zaměstnavatele**

Veškeré výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnanců mohou být na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem). Je však nutno splnit podmínku podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, že toto plnění zaměstnavatele je dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo přímo v pracovní smlouvě. Peněžní příspěvky zaměstnavatele na bydlení zaměstnance v místě jeho bydliště nebo v bytu budou u zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), pokud zaměstnavatel dodrží ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

### **3.4.10 Poskytování občerstvení, nealkoholických a ochranných nápojů na pracovišti**

#### **Poskytování občerstvení na pracovišti**

Z pohledu daní je poskytování občerstvení na pracovišti závislé na tom, zda jde o nepeněžní plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům anebo zda jde o peněžní plnění zaměstnavatele.

- **Poskytování občerstvení v nepeněžní formě**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům různé občerstvení na pracovišti v podobě nepeněžního plnění, přičemž úhrady za tato plnění platí ze svých finančních prostředků při

---

<sup>32</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 137-138



nákupu zboží popřípadě úhrady poskytovateli těchto služeb. Jedná se například o společné snídani, pořádání firemních svačin apod.

Podle § 6 odst. 9 písm. b) bude u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem v nepeněžní formě zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. U zaměstnavatele nebude poskytnuté občerstvení zaměstnancům daňovým výdajem na základě ustanovení § 25 odst. 2 písm. t) ZDP, kdy za daňové výdaje (náklady) nelze uznat výdaje na reprezentaci, kterými se rozumí zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Zaměstnavatel hradí nepeněžní plnění zaměstnancům ze sociálního fondu nebo jako daňově neuznatelný náklad.

- **Poskytování občerstvení v peněžní formě**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům peněžní plnění neboli finanční příspěvek na nákup svačin nebo jiného občerstvení, které je většinou vypláceno současně se mzdou zaměstnance. U zaměstnance bude peněžní příspěvek na občerstvení poskytnutý zaměstnavatelem zdanitelným příjmem. U zaměstnavatele nebude peněžní příspěvek poskytnutý zaměstnancům na občerstvení daňovým výdajem podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP.

### **Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti**

Daňové hledisko poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti je závislé na tom, zda se jedná o peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům.

- **Poskytování nealkoholických nápojů v nepeněžní formě**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nealkoholické nápoje formou nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti. Úhrada za tato plnění hradí ze svých prostředků při nákupu zboží nebo poskytovateli těchto služeb. Jedná se např. o kávu, čaj, limonády apod. U zaměstnance bude hodnota nápojů poskytnutých zaměstnavatelem v nepeněžní podobě osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Dle tohoto ustanovení je osvobozena hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnanci ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. U zaměstnavatele nebudou výdaje na poskytnuté nápoje zaměstnancům daňovým výdajem. Podle § 25 odst. 1 písm. zm) daňovým výdajem (nákladem) zaměstnavatele není hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění

zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Tento postup platí i v případě, že zaměstnavatel sjedná poskytování nealkoholických nápojů formou nepeněžního plnění zaměstnancům v kolektivní smlouvě.

- **Poskytování nealkoholických nápojů v peněžní formě**

U zaměstnance bude peněžní příspěvek na zakoupení nealkoholických nápojů zdanitelným peněžním příjmem, který bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnavatel může postupovat dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP, pokud bude toto peněžní plnění zaměstnavatele sjednáno v kolektivní smlouvě či jiném smlouvě a u zaměstnavatele půjde o daňově uznatelný výdaj (náklad). Zaměstnavatel může jako daňový náklad uplatnit rovněž povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem z peněžního příjmu zaměstnance.<sup>33</sup>

### **Poskytování ochranných nápojů na pracovišti**

Ochranné nápoje se poskytují zaměstnancům k ochraně jejich zdraví před teplem či chladem. Poskytováním ochranných nápojů se zabývá § 104 odst. 5 a odst. 6 ZP a ustanovení § 8 nařízení vlády ve znění novely č. 93/2012 Sb, toto nařízení vlády bylo vydáno na základě zákona č. 309/2006 Sb. Tímto zákonem se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a dále také o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

V ustanovení nařízení vlády se uvádí, že ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, nanejvýš může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Ochranný nápoj chránící před teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % ztráty tekutin a minerálních látek potem a dýcháním za osmihodinovou směnu, zatím co ochranný nápoj chránící před chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň 0,5 l za osmihodinovou směnu. Podle zákona o daních z příjmů § 6 odst. 7 písm. b) se za příjmy ze závislé činnosti nepovažuje a předmětem daně není hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem.

Daňovým výdajem (nákladem) zaměstnavatele jsou výdaje vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, dále také výdaje (náklady) na

---

<sup>33</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 141-144

pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy. Rovněž tak jsou daňovým výdajem (nákladem) výdaje na pitnou vodu vynaložené zaměstnavatelem.

### **3.4.11 Poskytnutí slevy z ceny při prodeji zaměstnancům**

Jednou ze zaměstnaneckých výhod je prodej zboží, vyrobených výrobků či poskytování služeb zaměstnavatelem jeho zaměstnancům se slevou, jedná se o prodej výrobků služeb za nižší ceny. Půjde například o případy, kdy zaměstnavatel nakoupí zboží (služby) od svých dodavatelů, které následně prodává se slevou svým zaměstnancům nebo zaměstnavatel prodává se slevou svým zaměstnancům vyrobené výrobky, které prodává za tržní cenu svým odběratelům.

#### **Daňové řešení na straně zaměstnance**

Příjmem ze závislé činnosti se rozumí částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci nižší, než je cena zjištěná nebo cena, kterou účtuje zaměstnavatel jiným osobám. Poskytnutá sleva představuje u zaměstnance zdanitelný příjem ve výši rozdílu mezi cenou obvyklou a cenou, kterou zaplatí zaměstnanec. Částka, která je u zaměstnance zdanitelným příjmem, vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění a zdanění proběhne u zaměstnance ze superhrubé mzdy.

#### **Daňové řešení na straně zaměstnavatele**

U zaměstnavatele budou daňově účinné výdaje (náklady) za zboží a služby poskytnuté zaměstnancům:

- výrobní náklady na zhotovení výrobků prodaných za nižší ceny zaměstnancům,
- nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou,
- náklady spojené s poskytnutím služeb,
- daňová zůstatková cena hmotného majetku prodaného se slevou.

Povinné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem ze zdanitelného příjmu zaměstnance bude u zaměstnavatele daňovým výdajem.

### **3.4.12 Provoz firemní mateřské školy**

Zaměstnavatelé mohou poskytnout svým zaměstnancům výhodu v souvislosti s docházením jejich dětí do mateřské školy. Může se jednat o provozování vlastní firemní mateřské školy anebo poskytování příspěvků zaměstnancům na úhradu pobytu dítěte v cizí mateřské škole.

#### **Zdanění u zaměstnavatele**

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 3 ZDP lze za daňové výdaje (náklady) zahrnout výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a s rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že výdaje na provoz vlastní firemní mateřské školy lze uplatnit do daňových výdajů provozovatele mateřské školy (zaměstnavatele). Pokud by zaměstnavatel přispíval na pobyt dětí jeho zaměstnanců v mateřské škole jiného provozovatele, daňové hledisko by vyplývalo z toho, zda se jedná o peněžní anebo nepeněžní plnění. Pokud bude zaměstnavatel hradit za pobyt dětí jeho zaměstnanců v mateřské škole plnou nebo částečnou úhradu přímo provozovateli mateřské školy, půjde u zaměstnavatele o nedaňový výdaj (náklad) dle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP. V případě, že poskytne peněžní příspěvek na pobyt dítěte v mateřské škole přímo zaměstnanci, může zaměstnavatel využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP a při splnění podmínek obsažených v tomto ustanovení zákona může být tento peněžní příspěvek poskytnutý zaměstnanci u zaměstnavatele daňově účinným.

#### **Zdanění u zaměstnance**

Z hlediska zaměstnance, který jako výhodu získá možnost využívat bezplatně nebo za nízkou cenu mateřskou školu, nelze postupovat dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnanci spočívajícího v bezplatném použití firemní mateřské školy je nutno posoudit u zaměstnance jako nepeněžní příjem zdaňovaný ze superhrubé mzdy. Toto plnění se rovněž zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Při ocenění tohoto zaměstnaneckého benefitu bude vycházeno z § 6 odst. 3 ZDP, tj. z ceny obvyklé podle zákona o oceňování majetku. Pokud půjde o poskytnutí příspěvku na pobyt dítěte zaměstnance v mateřské škole provozované cizím provozovatelem, je důležité rozlišovat, zda půjde o nepeněžní nebo peněžní plnění. V případě nepeněžního příspěvku lze využít ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP a příspěvek bude u zaměstnance

osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, protože je splněna podmínka uvedená v tomto ustanovení zákona. U zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj (náklad). Pokud půjde o peněžní příspěvek zaměstnanci, bude se jednat u zaměstnance o zdanitelný příjem podléhající zdanění ze superhrubé mzdy včetně odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.<sup>34</sup>

### 3.5 Cafeteria systém

Organizace mnohdy umožní svým zaměstnancům, aby si vybrali z široké škály nabídky zaměstnaneckých výhod takový „balíček“ odměn, který je pro ně z hlediska jejich momentálních potřeb a situace nejvýhodnější. Cafeteria systém je v podstatě systém volitelných bloků zaměstnaneckých výhod, kdy je zaměstnanci přiřazen určitý počet bodů nebo virtuálních peněz, za něž během daného období čerpají výhody (dle svého přání) z širší nabídky. Cafeteria systém nabízí kompletní outsourcing systému zaměstnaneckých benefitů. Je nástrojem, díky kterému lze jednoduše a efektivně realizovat politiku nepeněžního odměňování zaměstnanců. Jedná se o automatizovaný, externě dodávaný a spravovaný systém, takže při jeho využívání odpadá nutnost vytěžovat správou benefitů firemního specialistu. Systém je jednoduchý a velmi bezpečný, nabízí již ve své základní verzi nadstandardní možnosti, které vedou k vysoké efektivitě spravování benefitů. Jedná se například o vytvoření statistik odběru benefitů pro personalisty, neustálé rozšiřování a zlepšování jejich nabídky a také snahu o poskytnutí nižší než běžné tržní ceny u některých typů odměn.

Přímým důsledkem využívání cafeteria systému je zvýšení loajality a spokojenosti zaměstnanců a tím odrážející se úspěšnost tvorby firemní kultury. Benefity jsou také nástrojem ke zvyšování pracovní motivace a potenciálu zaměstnanců, jak již bylo řečeno, navíc podporují dlouhodobé zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jedince (tzv. work-life balance). Vhodná nabídka zaměstnaneckých výhod může výrazně dodat zaměstnavateli na atraktivitě a podpořit jeho konkurenceschopnost v oblasti trhu práce. Výhodnost tohoto systému spočívá v možnosti daňového uplatnění výhod na straně firmy anebo charakter nezdanitelného příjmu na straně zaměstnance. Mnohé benefity jsou tedy levnější alternativou navyšování platu zaměstnanců a v případě outsourcingu efektivního

---

<sup>34</sup> MACHÁČEK, IVAN. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. Praha: WoltersKluwer, 2013. s. 151-152

cafeteria systému navíc zákaznické společnosti odpadají skryté náklady spojené s tvorbou a správou interního systému.<sup>35</sup>

### **Varianty Cafeteria systému**

Systém „**bufetu**“ – jedná se o soupis výhod, ze kterého si může zaměstnanec firmy výhody vybrat do výše svého zaměstnaneckého účtu, v rámci svého rozpočtu. Může si vybrat výhody, které mu nejvíce vyhovují a odmítnout ty, které nejsou pro něho aktuální. Tímto způsobem se tento systém poskytování výhod odlišuje od plošného poskytování benefitů.

Systém „**jádra**“ – je striktně určeno jádro zaměstnaneckých výhod pro všechny zaměstnance a zbývající zaměstnanecké výhody jsou uvedeny v nabídce. Nabídka výhod je rozdělena na pevnou část (jádro) a pohyblivou část (volitelný blok). Jádro není volitelné a má zabezpečit jistou míru minimálního sociálního zabezpečení, zatím co volitelný blok nabízí svobodu při rozhodování zaměstnance.

Systém „**bloků**“ pro kategorie zaměstnanců – u tohoto systému jsou předem nadefinovány kategorie zaměstnanců, např: muži, ženy, mladí zaměstnanci apod. a k nim je vytvořen seznam zaměstnaneckých benefitů.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup><http://www.cafeteriasystems.cz/>

<sup>36</sup> ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. s. 93-95

## **4. PRAKTICKÁ APLIKACE VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI**

V této části budou řešeny praktické poznatky společnosti, její základní charakteristika, struktura zaměstnanců, čím se firma zabývá a mnoho dalších.

### **4.1 Základní charakteristika společnosti BRANO a. s.**

BRANO GROUP je základním kamenem pro firmu BRANO a. s. Působí v České republice hned na několika místech. Závody a pracoviště se nachází v Hradci nad Moravicí, Jablonci nad Nisou, Jilemnici, Rakovníku, Olomouci, Zubří, Litovli, Ostravě, Jičíně, Novém Boru a Uničově. Tímto ale výčet závodů nekončí. Společnost rozšířila své pobočky i v zahraničí.

Součástí skupiny BRANO GROUP je firma BRANO a. s. se sídlem v Hradci nad Moravicí. Firma zaujímá na trhu práce v Moravskoslezském kraji významnou pozici. BRANO a. s. je dynamickou společností s dlouholetou tradicí. Společnost je vývojovým partnerem zabývajícím se výrobou kvalitních elektromechanických výrobků, zejména výrobků pro autopřemysl, zamykacích a zavíracích systémů, manipulační techniky a drobných odlitků. Jedná se o spolehlivou, procesně řízenou společnost, která v oblasti průmyslu (auto, stavebnictví, strojírenství) je konkurenceschopným partnerem již po několik let. K vnitřním hodnotám, které tato společnost uznává a využívá pro splnění svých stanovených cílů, patří kvalita, dynamika, inovace, profesionalita a v neposlední řadě také výkonnost. Posláním této společnosti je naplňovat očekávání obchodních partnerů odpovědným přístupem všech zaměstnanců a budovat strategické vztahy na globálním trhu. Nejen ve společnosti BRANO GROUP, ale také ve společnosti BRANO a. s. ví, že budou tak dobří, jak dobří budou jejich zaměstnanci, a proto trvale podporují růst jejich duševního bohatství.

BRANO GROUP je dravý, úspěšný tým s tradicí, který chce být před konkurencí a o krok blíže ke svým zákazníkům. Slogan celé skupiny BRANO GROUP zní - zámky, zvedáky, autodílny pro všechny světadíly. Tento slogan nabývá v současné době na významu. Momentálně firma BRANO působí na třech kontinentech. Z hospodářských výsledků vyplývá, že skupina BRANO GROUP úspěšně pokračuje ve svém rozvoji. V roce 2013 si firma vedla výborně a dosáhla obrátu zhruba 3,5 miliardy Kč. Téměř 75 % vyprodukovaných výrobků jde

na export, a to nejen do evropských zemí. Společnost má zákazníky rovněž v USA, Mexiku, Číně, Japonsku, atd.<sup>37</sup>

## 4.2 Historie BRANO a. s.

Firma BRANO a. s. má svoji dlouhou historii, která spadá až do roku 1862, kdy byla založena továrna na výrobu drobného železářského zboží. Po několika letech růstu firmy došlo k rozšíření výrobního sortimentu o podkůvky k plechovému a litinovému zboží, hřebíky, železné konstrukce oken, střech, zábradlí a mostů, toto vše bylo umožněno díky nově vybudované slévárně. V roce 1927 byla továrna převzata americkou společností YALE and TownManufacturing Co., Stampford a tímto začala hromadná výroba různých typů zámků, hydraulických dveřních zavíračů, řehťákových zvedáků a jiných technologicky pokrokových výrobků. Některé druhy výrobků, které se v současnosti vyrábějí, mají svůj původ právě v tomto období. S příchodem válečného období roku 1939 – 1945 byl výrobní program přizpůsoben potřebám německé armády. O rok později byla společnost znárodněna a došlo ke vzniku podniku Branecké železářny n. p. v Brance u Opavy. Výrobní program se opět rozšířil o zadlabávací a visací zámků, stavební kování a odlitky z šedé a temperované litiny. Od roku 1948 byly do struktury společnosti postupně integrovány další závody z celé republiky. V dalších letech se výrobní program stále více rozšiřoval a zdokonaloval.

Dne 1. 7. 1988 vznikla společnost BRANO – Branecké železářny a strojířny, státní podnik se sídlem v Hradci nad Moravicí. Na základě privatizačního projektu schváleného usnesením vlády ČR bylo 1. 5. 1992 založeno **BRANO a. s.** se sídlem v Hradci nad Moravicí. Ke stejnému datu byl vznik společnosti zapsán do obchodního rejstříku u Okresního soudu v Ostravě. Vstupem BRANA a. s. do akciové společnosti ATESO v roce 2000 vzniklo BRANO GROUP a. s. V dnešní době jsou základními stavebními kameny skupiny BRANO GROUP společnosti BRANO a. s., BRANOROS a. s., působící v Ruské federaci a menší členové skupiny, kterými jsou: AFTERMARKET s. r. o., BRANOMARKET s. r. o., BRANO SLOVAKIA s. r. o. a DELTACOL CZ s. r. o.

---

<sup>37</sup> <http://www.brano.cz/>



### 4.3 Organizační struktura

BRANO a. s. pod záštitou BRANO GROUP je rozčleněna do 8 organizačních jednotek SBU (Strategic Business Unit). Se sídlem v Hradci nad Moravicí to jsou:

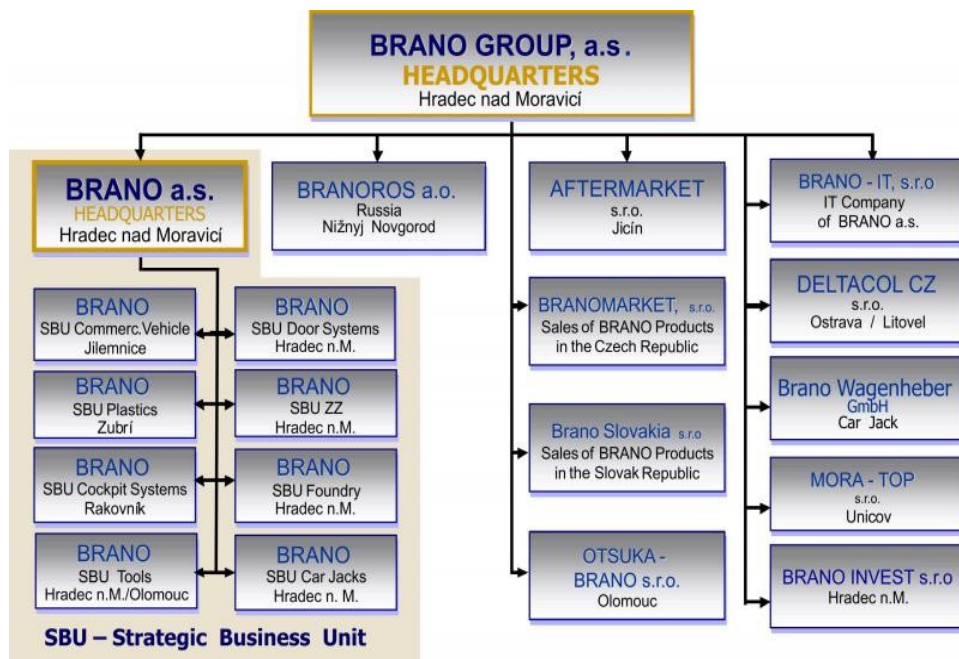
- SBU Door Systems (dveřní systémy), vyrábí zámky a zámkové systémy, elektronické zámky a zámkové systémy, zámkové systémy kapoty a 5. dveří, nájezdy dveří, závěsy kapot a 5. dveří, zámky sedadel,
- SBU ZZ (zvedací zařízení a zavírače dveří), neautomobilová výroba zavíračů dveří a různých typů zvedáků,
- SBU Foundry (slevárna), dochází zde k odlévání, tepelnému zpracování odlitků,
- SBU Car Jacks (autozvedače).

Mezi organizační jednotky SBU, které sídlí mimo území Hradce nad Moravicí, jsou:

- SBU CommercialVehicles (užitkové vozy) Jilemnice, zaměřeni na tlumiče a tlumicí prvky, topení, elektrické nebo vzduchové houkačky, pulsní pumpy,
- SBU Plastics (plasty) Zubří,
- SBU CockpitSystemy (kokpitové systémy) Rakovník, výrobní aktivitou jsou pedálové moduly, páky ručních brzd, autozvedáky,
- SBU Tools (nástroje) Olomouc, přičemž tato organizační jednotka má navíc druhý závod se sídlem v Hradci nad Moravicí. Dochází zde k řezání, frézování, soustružení nástrojů.

Personální práce jsou vykonávány na centrální úrovni prostřednictvím personálního útvaru, který je spolčený pro všechny organizační jednotky současně. Personální útvar při realizaci svých činností spolupracuje s vedoucími zaměstnanci na všech stupních řízení. Dále také spolupracují s vedoucím odborového svazu BRANO a. s.

Schéma č. 1 Organizační struktura BRANO a. s.



Zdroj: internetový portál [www.brano.cz](http://www.brano.cz)

#### 4.4 Zaměstnanci BRANO a. s.

Zaměstnanci společnosti jsou rozděleni na dělníky, technickohospodářské a režiové pracovníky. Skutečný stav zaměstnanců organizace BRANO a. s. ke dni 1. 1. 2014 činí 1863 zaměstnanců. Rozdělení a počet zaměstnanců znázorňuje následující tabulka.

Tabulka č. 4.1 Počty zaměstnanců

Kategorie zaměstnance	Počet zaměstnanců k 1. 1. 2014
Jednicoví (dělníci ve výrobě)	<b>1210</b>
Réžioví (např. ostraha, kuchaři)	<b>253</b>
Technickohospodářští	<b>400</b>
<b>Celkem</b>	<b>1863</b>

Zdroj: Interní zdroj, vlastní zpracování

## **4.5 Kolektivní smlouva BRANO a. s.**

Firma BRANO a. s. uzavírá kolektivní smlouvu se základní organizací odborového svazu KOVO, se sídlem v Hradci nad Moravicí, s odborovým svazem KOVO (OS KOVO) se sídlem v Rakovníku a s odborovým svazem KOVO se sídlem v Jilemnici. Tyto strany se dohodly na uzavření kolektivní smlouvy, která obsahuje 8 hlav, mezi které patří:

Hlava 1 – základní ustanovení

Hlava 2 – pracovněprávní vztahy

Hlava 4 – odměňování zaměstnanců

Hlava 5 – sociální péče

Hlava 6 – bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí

Hlava 7 – péče o zaměstnance

Hlava 8 – odborová organizace zaměstnavatel

Hlava 9 – společná ustanovení

Kolektivní smlouva (dále jen KS) edituje mzdová a jiná práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva účastníků této kolektivní smlouvy a neukládá povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Ustanovení této KS vychází ze zákoníku práce, ratifikovaných mezinárodních úmluv, dalších zákonů a předpisů, popřípadě z ustanovení KS vyššího stupně (pokud bude sjednána a bude se vztahovat na zaměstnavatele). Kontrolu plnění KS provádějí smluvní strany pololetně a to do 31. 7. daného roku a 31. 1. roku následujícího.

### **4.5.1 Odměňování zaměstnanců**

Jak již bylo zmíněno ve druhé kapitole diplomové práce, mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci a za podmínek stanovených zákoníkem práce a touto KS. U kategorie D (kategorie dělník zaměstnanec) je jako mzda stanovena pravidelná hodinová sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy a výkonnostní odměna. V případě kategorie TH (kategorie technicko-hospodářský zaměstnanec) je tomu jinak. Zaměstnanec je tarifně odměněn měsíční sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy a dostává čtvrtletní výkonnostní odměnu. Další součásti mzdy se poskytují za podmínek, které jsou blíže uvedené v KS. Mzda musí být se zaměstnancem sjednána před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel v den nástupu do práce vydá zaměstnanci písemný mzdový doklad. Dojde-li ke změně uvedené ve mzdovém dokladu, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit a

to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Na žádost zaměstnance zaměstnavatel zaměstnanci umožní nahlédnout do jeho účtu mzdy a pořizovat si z něj výpisy, případně stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Smluvní strany si sjednaly, že po dobu účinnosti této KS u zaměstnavatele budou uplatňovány tyto základní formy mzdy:

- **Časová mzda** – tato mzda se uplatňuje tam, kde jsou vytvořeny technické a organizační podmínky pro rovnoměrnou výkonnost zaměstnance, kde různorodost, střídání pracovních činností neumožňují spolehlivě stanovit přesný technologický postup a výkonové normy. Dále se uplatňuje tam, kde je znemožněna spolehlivá evidence dosažených výsledků práce.
- **Úkolová mzda** – uplatňuje se tam, kde jsou vytvořeny technické a organizační podmínky při rovnoměrném plnění pracovních úkolů, kde jsou předem stanoveny technologické postupy a výkonové normy a kde je zabezpečena kontrola množství a kvality odvedené práce.
- **Stálá mzda** – používá se v případě uplatnění režimu kont pracovní doby.
- **Pobídková složka mzdy** – pobídková složka mzdy a podmínky jejího poskytování může být uplatněno, aby takto poskytovaná mzda byla závislá na výsledku práce zaměstnance, na takovém výsledku, který může zaměstnanec svou prací ovlivnit. V podmínkách pro přiznání těchto forem mzdy musí být vymezeny konkrétní a jednoznačné ukazatele.

Mzda, v této konkrétní společnosti, je splatná po vykonání práce a to nejpozději čtrnáctý kalendářní den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu a to převodem na účet každého zaměstnance.

#### **4.5.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti BRANO a. s.**

Společnost BRANO a. s. poskytuje svým zaměstnancům celou řadu výhod (benefitů), které budou popsány v následujících řádcích. Sociální program vychází z KS, zahrnuje péči o zaměstnance, jejíž součástí jsou odměny, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na soukromé životní pojištění, stravování zaměstnanců, poskytování ochranných nápojů na pracovišti, poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, závodní preventivní péče a odměna za poskytnutí účinné pomoci. Smluvní strany KS jednají mimo jiné i o sociální péči, která je hrazena ze sociálního fondu.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Interní dokumenty

## **Zdravotní péče**

Ochrana zdraví zaměstnanců a jeho podpora jsou u zaměstnavatele společným zájmem zaměstnavatel, odborové organizace a zaměstnanec. Péče o zdraví zahrnuje závodní preventivní péči, která může být prováděna pouze lékařem, který je k takovým úkonům oprávněn a je k této péči pověřen zaměstnavatelem. Jedná se o vstupní, periodické, řádové, mimořádné či výstupní lékařské prohlídky. Nutná je také lékařská prohlídka pro zaměstnance vykonávající noční práci, jak ustanovuje zákoník práce. Náklady na tyto lékařské prohlídky neplatí zaměstnanec, nýbrž zaměstnavatel.

## **Penzijní připojištění**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele nejméně tři kalendářní měsíce příspěvek až do výše **300 Kč** měsíčně za podmínky uplynutí zkušební doby zaměstnance a zaměstnanec si bude hradit stejnou výši, jakou činí příspěvek zaměstnavatele. Příspěvek na penzijní připojištění nelze přiznat zaměstnanci:

- za měsíc, kdy zaměstnanci byla udělena neomluvená absence,
- od měsíce, kdy zaměstnanci byla dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP,
- za měsíc, ve kterém byl se zaměstnancem okamžitě rozvázán pracovní poměr.

Pokud zaměstnanec v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele předčasně ukončí pojistnou smlouvu, příspěvek zaměstnavatele mu v následujících 18 měsících nepřísluší.

## **Příspěvek na soukromé životní pojištění**

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši **500 Kč** za měsíc. Zaměstnanec má nárok na tento příspěvek již při první předložené smlouvě. Zaměstnavatel také poskytuje zaměstnanci, který je u zaměstnavatele v pracovním poměru po zkušební době a který pracuje v tíživých a rizikových pracovních podmínkách zařazených do 3. a 4. kategorie rizika ve strojírenské metalurgii. Dále poskytuje příspěvek na životní pojištění odpovídající počtu nepřetržitých odpracovaných let ve strojírenské metalurgii

maximálně v níže uvedených číslech, a to za rozhodné období leden až duben stávajícího roku **4 800 Kč**, za rozhodné období květen až říjen **7 200 Kč** a za poslední rozhodné období listopad až duben následujícího roku **7 200 Kč**. Procenta se vypočítávají z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

**Tabulka č. 4.2 Příspěvek na životní pojištění odpovídající počtu odpracovaných let**

Text	Procenta
Od skončení zkušební doby do 10 let	2,5 %
Od 10 let do 20 let	3,3 %
Od 20 let do 30 let	3,7 %
Od 30 let a více	4,6 %

*Zdroj: Interní zdroj, vlastní zpracování*

Podmínkou pro poskytnutí dalšího příspěvku zaměstnanci na soukromé životní pojištění je, že zaměstnanec má sjednáno životní pojištění ING SMART. Příspěvek na toto pojištění však nelze poskytnout zaměstnanci:

1. za rozhodné období, kdy zaměstnanci byla udělena neomluvená absence v délce 7,5 a více hodin,
2. za rozhodné období, kdy zaměstnanci byla dána výpověď z důvodu uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP,
3. za rozhodné období, ve kterém byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr.

Příspěvek na soukromé životní pojištění a další příspěvek na životní pojištění za rozhodné období se hradí přímo pojišťovně. Maximální částka za rozhodné období může činit maximálně 10 200 Kč.

## Pracovní výročí – odměna

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům, pokud jejich poměr u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců trval nepřetržitě více než 10 let při dovršení:

Tabulka č. 4.3 Výše odměny při určitém počtu odpracovaných let

Počet odpracovaných let	Částka v Kč
10 let odměna ve výši	<b>2 500 Kč</b>
15 let odměna ve výši	<b>3 100 Kč</b>
20 let odměna ve výši	<b>4 100 Kč</b>
25 let odměna ve výši	<b>5 100 Kč</b>
30 let odměna ve výši	<b>6 100 Kč</b>
35 let odměna ve výši	<b>7 100 Kč</b>
40 let odměna ve výši	<b>8 100 Kč</b>
45 let odměna ve výši	<b>9 100 Kč</b>

*Zdroj: Interní zdroj, vlastní zpracování*

Tuto odměnu lze však vyplatit nejdříve ve vyúčtování mzdy za měsíc, ve kterém zaměstnanec dosáhl určitého pracovního výročí dle tabulky.

## Odměna při dovršení 50 let věku

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, pokud jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval nepřetržitě více než 10 let ke dni dosažení 50 let věku základní odměnu ve výši 490 Kč za každý odpracovaný rok. Tato odměna bude zaměstnanci přičtena ke mzdě, kdy zaměstnanec dovrší 50 let věku.

## Odměna při odchodu do důchodu

Dalším příspěvkem v oblasti sociální péče je odměna při odchodu do důchodu, kde zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, který u něho pracoval nepřetržitě více než 10 let ke dni dosažení důchodového věku a ukončení pracovního poměru z důvodu odchodu do starobního důchodu, základní odměnu ve výši **600 Kč** za každý odpracovaný rok. Obě tyto podmínky

musí být splněny současně nejpozději poslední den v měsíci, kdy dovrší zaměstnanec důchodový věk. Odměna bude zaměstnanci zúčtována se mzdou za měsíc, který předchází měsíci ukončení pracovního poměru.

### **Odměna za poskytnutí účinné pomoci**

Za poskytnutí účinné pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v pracovním poměru odměnu. Záleží však na dohodě zaměstnavatele a odborové organizaci v jakém rozsahu a obtížnosti byla pomoc poskytnuta.

### **Stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců ve vlastním zařízení**

Zaměstnavatel zajišťuje v zařízeních k tomu určených stravování pro své zaměstnance, žáky, studenty, bývalé zaměstnance (důchodce) a zaměstnance agentur, kteří vykonávají práci u zaměstnavatele. Tyto osoby hradí cenu hlavního teplého jídla a polévky poníženou o příspěvek zaměstnavatele ze sociálních výdajů, který činí 55 % z celkové ceny jídla, max. 34 Kč za každé jídlo, mimo agenturní zaměstnance, kde plnou cenu hradí agentura práce zaměstnavateli.

Zaměstnavatel zajistí pro své zaměstnance stravování formou stravenky při práci v noci, v sobotu, v neděli, ve svátek a v době, kdy stravování není zajištěno ve vlastní jídelně. Hodnota stravenky činí 65 Kč, zaměstnanec hradí cenu stravenky poníženou o příspěvek zaměstnavatele ve výši 34 Kč.

### **Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků**

K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci dezinfekční prostředky. Tyto prostředky musí být využívány pouze při výkonu pracovní činnosti a k účelům, ke kterým byly poskytnuty. Nadřízený vedoucí zaměstnanec provádí pravidelnou kontrolu přidělených prostředků. Zaměstnavatel také poskytuje zaměstnancům základní hygienické prostředky (mýdlo a ručník) bez ohledu na prostředí, ve



kterém pracuje. Se zvyšujícím se znečištěním vznikajícím při práci se dávky mycích prostředků zvyšují.

### **Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků**

Zaměstnavatel poskytuje osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP) tam, kde není možné zajistit ochranu zaměstnance jiným spolehlivějším způsobem. OOPP by měly chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jeho zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem. Kontrolu OOPP provádí nadřízený vedoucí zaměstnanec v pravidelných intervalech a vždy, kdy je to nutné. Praní, čištění a případné opravy zajišťuje zaměstnavatel na své náklady. O vyřazení oděvů rozhoduje zaměstnavatel na základě nefunkčnosti. Zaměstnavatel se může také se zaměstnancem dohodnout o odkupu použitých ochranných prostředků za zůstatkovou cenu.

#### **4.5.3 Výdaje na sociální účely a jejich užití**

K uspokojování sociálních potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, včetně bývalých zaměstnanců, kteří do prvního odchodu do důchodu pracovali u zaměstnavatele, se zaměstnavatel zavazuje, že zajistí finanční krytí pro zabezpečení těchto potřeb a zájmů. Zaměstnavatel o jejich výši a využití spolurozhoduje s odborovou organizací. Za sociální potřeby zaměstnance se považuje nepeněžní plnění poskytované na rekreační činnost včetně dětských pobytů, ozdravné pobyty v Horském hotelu Brans, tělovýchovnou a sportovní činnost, kulturní a společenská činnost zaměstnanců a dětí zaměstnanců. Objem finančních prostředků pro příslušný kalendářní rok vyčleňuje zaměstnavatel do výše dohodnuté smluvními stranami KS a nedočerpané prostředky z minulého roku se nepřevádějí.

#### **Rozpočet nepeněžního plnění**

Smluvní strany se v KS dohodly, že odborová organizace bude pro zaměstnavatele vykonávat správu finančních prostředků určených k poskytování nepeněžního plnění na dětské pobyty, rekreační nebo zájezdovou činnost, tělovýchovnou či sportovní činnost.

Finanční prostředky určené k poskytování nepeněžního plnění budou převedeny na účet příslušné odborové organizace na základě darovací smlouvy a to formou daru ve výši 50 %

nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne podpisu této KS a dalších 50 % nejpozději do 15. července příslušného roku. Návrh rozpočtu je obsažen v příloze č. 3.

### **Rekreační činnost**

Zaměstnavatel prostřednictvím odborové organizace hradí zaměstnanci nepeněžní plnění ve výši 130 Kč na pobytový den jeho dítěte zaměřený na vzdělání, kulturu, školství, tělovýchovu a sport a na účely sociální a zdravotnické (max. 5 pobytových dnů v kalendářním roce), dále ve výši 160 Kč na pobytový den, v případě, že se jedná o letní tábor (max. 14 pobytových dnů v kalendářním roce). Zaměstnavatel dále poskytuje nepeněžní plnění ve výši 290 Kč na pobytový den v Horském hotelu Brans nebo hotelu Silent zakoupený odborovou organizací v Hradci nad Moravicí a plnění ve výši 250 Kč na využití jedné procedury v pivních lázních (max. pětkrát v kalendářním roce).

**Tabulka 4.4 Příklad účtování rekreace v hotelu Brans**

<b>Text účetního případu</b>	<b>Účet MD / D</b>	<b>Částka v Kč</b>
Příspěvek na rekreaci - hotel Brans	517530 / 211100	580,-

*Zdroj: Interní zdroj, vlastní zpracování*

### **Tělovýchovná a sportovní činnost**

Zaměstnavatel prostřednictvím odborové organizace uhradí zaměstnanci nepeněžní plnění na tělovýchovu a sportovní činnost v rámci sportovních soutěží zaměstnavatele organizované odborovou organizací. Za tělovýchovnou a sportovní činnost se považuje: náklady na pronájem sportoviště, zařízení a služeb s tím spojených, na občerstvení (max. do výše 70 Kč na účastníka za den), na odměny za umístění, za organizaci, pořízení sportovního vybavení a na dopravu účastníků. Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci max. 3 krát za kalendářní rok nepeněžní plnění na úhradu 50 % nákladů spojených s pronájmem sportoviště pro kolektivní smlouvy, maximálně však do výše 70 Kč na účastníka.

## **Kulturní a společenská činnost, děti zaměstnanců**

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci nepeněžní plnění spojené s konáním kulturní a společenské akce organizované zaměstnavatelem do výše dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Po dohodě mezi těmito stranami zaměstnavatel také uhradí náklady spojené s organizací a programem u příležitosti konání oslav Dne dětí.

## **Péče o zdraví zaměstnance**

Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací uhradí zaměstnanci ve vlastním zařízení nebo zařízení jiných subjektů nepeněžní plnění do výše 50 % ceny při využití rehabilitační, rekondiční péče v zařízení zaměstnavatele. Dále bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek na očkování proti chřipce tak, aby příspěvkem bylo pokryto 50 % ceny vakcíny i ceny aplikace ve zdravotnickém zařízení.

## **4.6 Dotazníkové šetření**

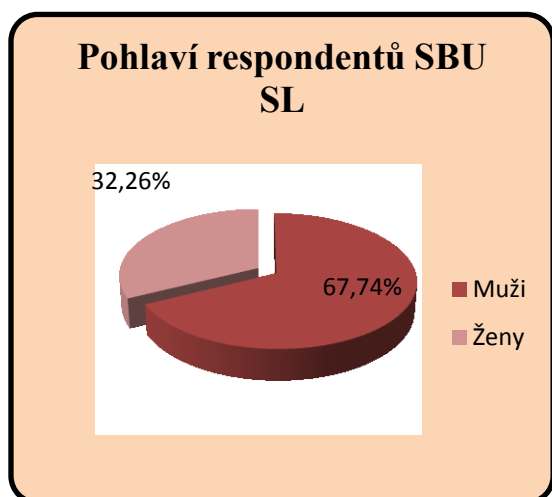
Škála zaměstnaneckých benefitů, které poskytuje společnost BRANO a. s. je široká. Aby mohlo být zhodnoceno, jak zaměstnanci využívají nabídky a zda je dosavadní systém efektivní, bylo provedeno dotazníkové šetření. Cílem dotazníků bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o benefitech, které jejich zaměstnavatel nabízí, popřípadě navrhnout lepší systém využívání zaměstnaneckých benefitů. Vzhledem k tomu, že ve společnosti se zajímají o zlepšení systému poskytování výhod, byly tyto dotazníky poskytnuty ke zpracování, vyhodnocení a analýze výsledků pro tuto diplomovou práci. Šetření se provádělo ve společnosti BRANO a. s. na dvou divizích, a to na SBU Slevárna a SBU Tools. Tyto dva provozy mají 349 zaměstnanců a stejný počet dotazníků byl redistribuován (příloha č. 4).

Dotazník obsahoval zprvu obecné otázky o zaměstnancích. To znamená, jejich pohlaví, věk, vzdělání, délku pracovního poměru. Dále následovaly otázky, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni a spokojeni s benefity, které jejich zaměstnavatel nabízí. Cílem mé diplomové práce je navrhnout ve společnosti cafeteria systém, proto v dotaznících nechyběly otázky týkající se tohoto systému.

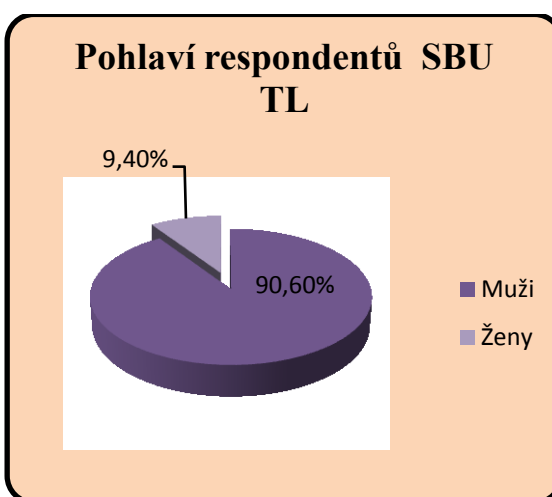
#### 4.6.1 Analýza dotazníkového šetření

Návratnost byla 42 %. Z tohoto počtu však 30 dotazníků nelze použít k šetření. Dotazníků, které byly řádně vyplněny a poskytnuty k analýze, bylo 115. Vzhledem k tomu, že šetření probíhalo na dvou divizích, bude pro každou divizi vytvořen graf zvlášť. Proto budou pro odlišnost grafy pojmenovány jako SBU SL – slevárna a SBU TL – nástrojárna. Struktura zaměstnanců z kritériálního hlediska, jímž je pohlaví, je značně ovlivněna předmětem činností daných divizí. Vzhledem k tomu, že podnik BRANO a. s. je strojírenského typu, je zřejmé, že zaměstnává více mužů než žen. O struktuře zaměstnanců v divizích dle pohlaví vypovídá Graf 4.1 a Graf 4.2

Graf 4.1 Pohlaví respondentů SBU SL



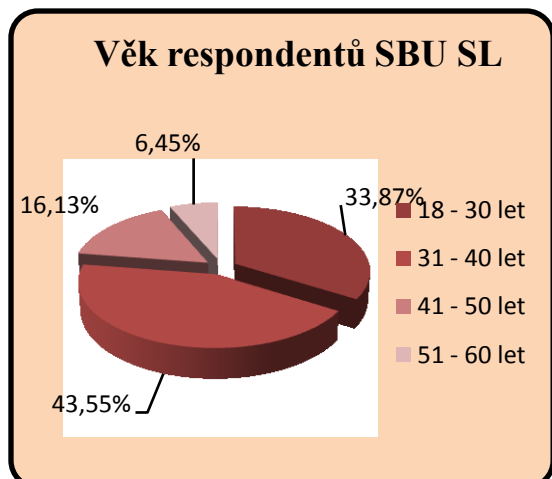
Graf 4.2 Pohlaví respondentů SBU TL



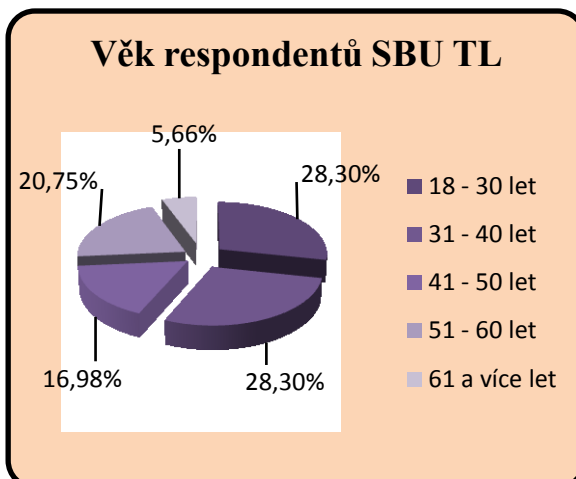
*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Následující grafy s číslem 4.3 a 4.4 se týkají věku zaměstnanců. Dle mého názoru tento parametr úzce souvisí s výběrem jednotlivých nabízených benefitů. Jelikož zaměstnanci s vyšší věkovou kategorií spíše preferovali benefity týkající se péče o zdraví, na rozdíl od zaměstnanců s nižší věkovou kategorií, kteří spíše volili příspěvky na sport a rekreaci.

Graf 4.3 Věk respondentů SBU SL



Graf 4.4 Věk respondentů SBU TL



Zdroj: vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

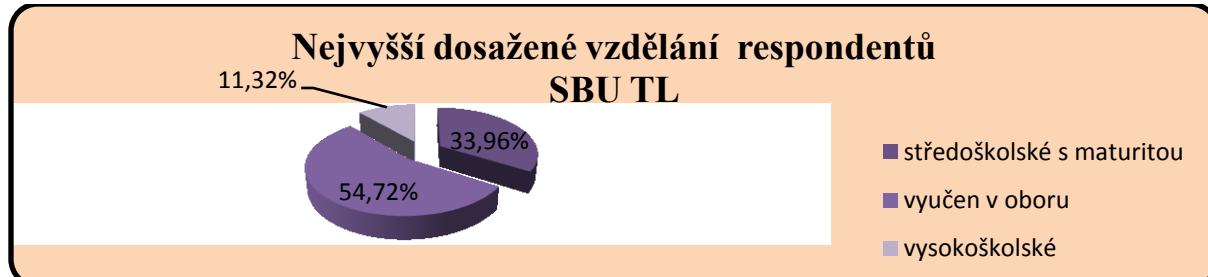
Otázka č. 3 byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnance. Za divizi SBU SL, tři respondenti dosáhli pouze základního vzdělání, 23 respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, 4 zaměstnanci dosáhli vysokoškolského vzdělání a největší počet, tedy 32 zaměstnanců tvoří zaměstnanci vyučení v oboru. V divizi SBU TL byly výsledky obdobné. 18 zaměstnanců má středoškolské vzdělání s maturitou, 6 zaměstnanců má vysokou školu a opět nejvyšší počet tvoří zaměstnanci s vyučením v oboru, kterých bylo 32.

Graf 4.5 Vzdělání respondentů SBU SL



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

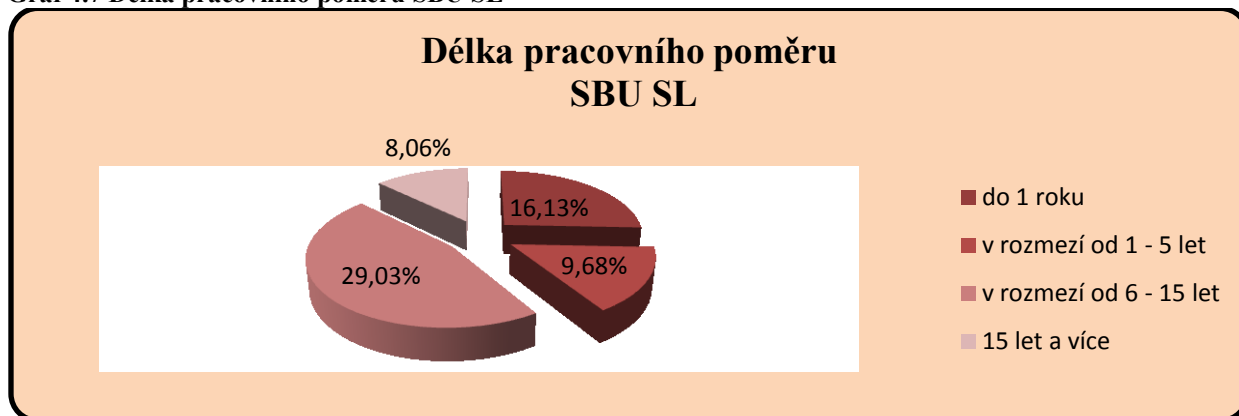
Graf 4.6 Vzdělání zaměstnanců SBU TL



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Čtvrtá otázka se zabývala délkou pracovního poměru ve společnosti. Nejvíce zaměstnanců je zahrnuto v kategorii 6 – 15 let (což činí 29,03 %), 16,13 % zaměstnanců je zaměstnáno do 1 roku. Nejnižší procento činí zaměstnanci s délkou pracovního poměru 15 let a více.

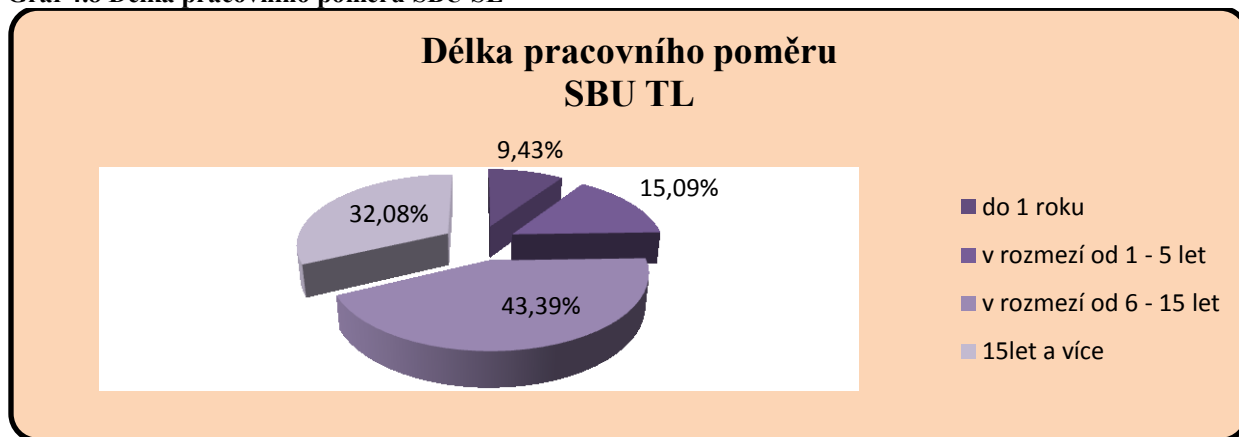
**Graf 4.7 Délka pracovního poměru SBU SL**



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Z celkového počtu dotazovaných v divizi SBU TL pracuje v délce pracovního poměru 6 až 15 let zhruba 43 % zaměstnanců a dále 32,08 % zaměstnanců v kategorii 15 let a více. Nejnižší procento zaměstnanců je obsaženo v kategorii do 1 roku (9,43 %).

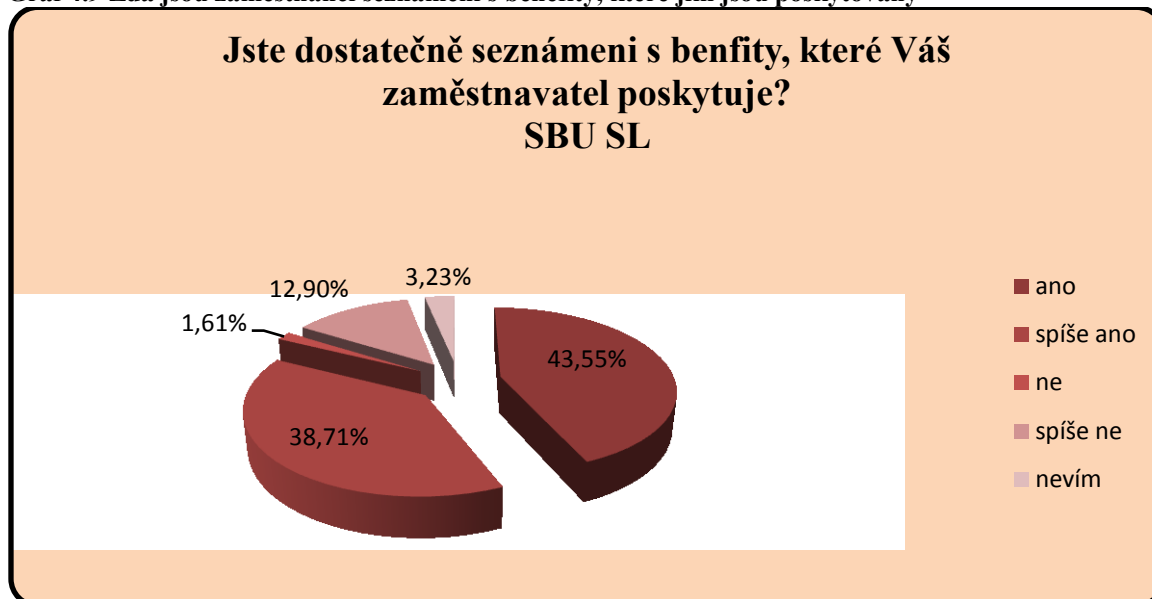
**Graf 4.8 Délka pracovního poměru SBU TL**



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

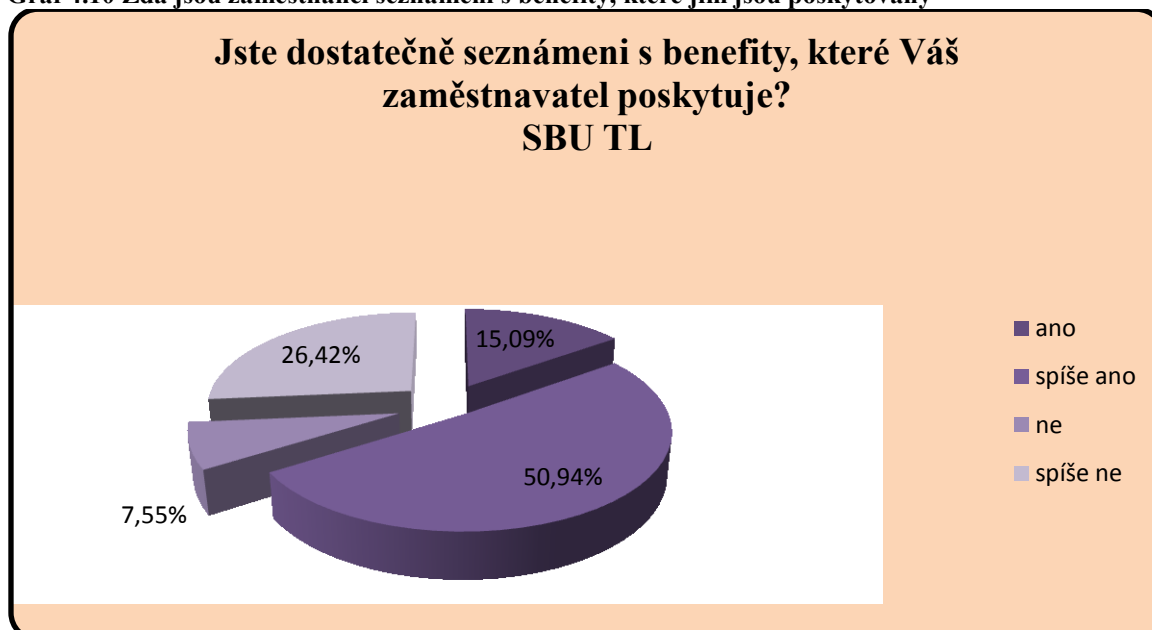
Následující grafy vypovídají o tom, zda jsou zaměstnanci dostatečně seznámeni s benefity, které zaměstnavatel poskytuje. V obou divizích dotazovaní nejčastěji označili odpověď „ano“ nebo „spíše ano“. Ovšem grafy 4.11 a 4.12 jsou s následujícími grafy v rozporu.

Graf 4.9 Zda jsou zaměstnanci seznámeni s benefity, které jim jsou poskytovány



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

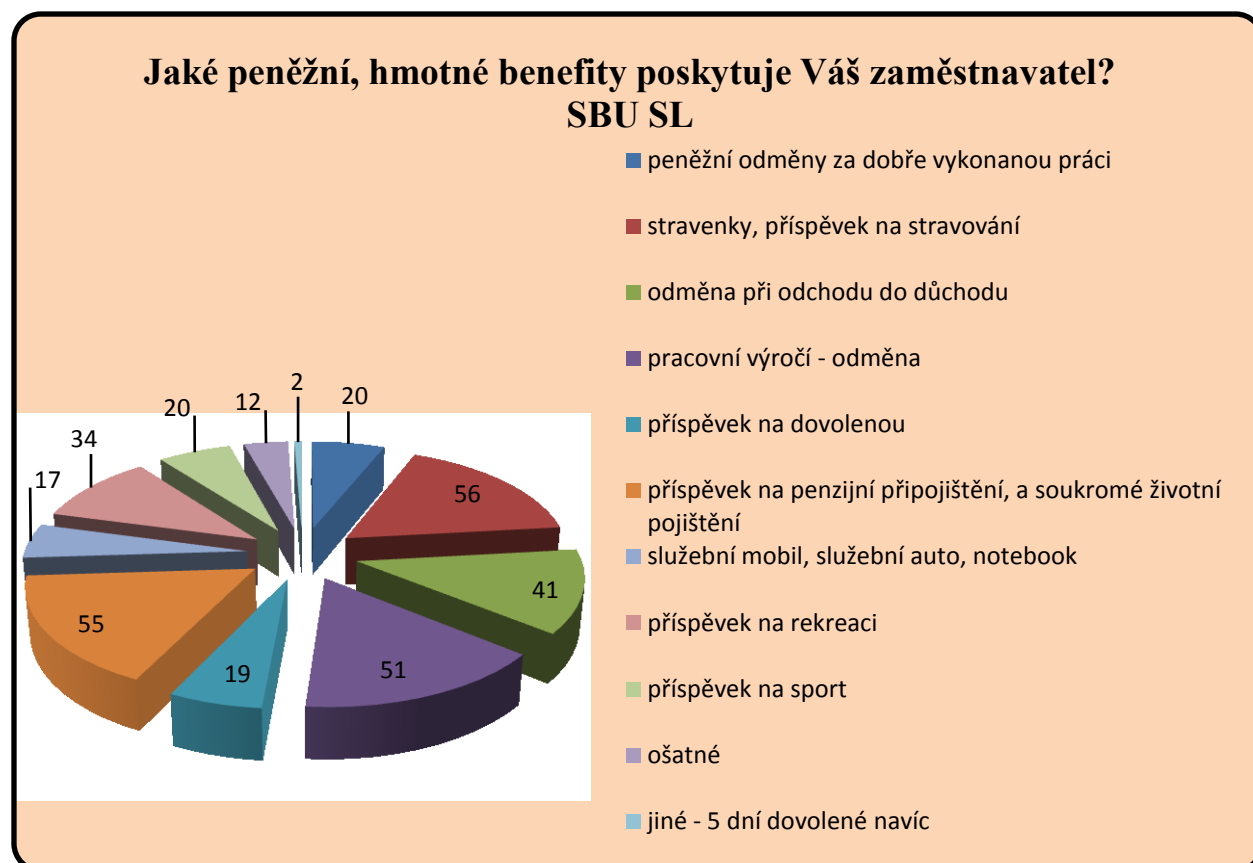
Graf 4.10 Zda jsou zaměstnanci seznámeni s benefity, které jim jsou poskytovány



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

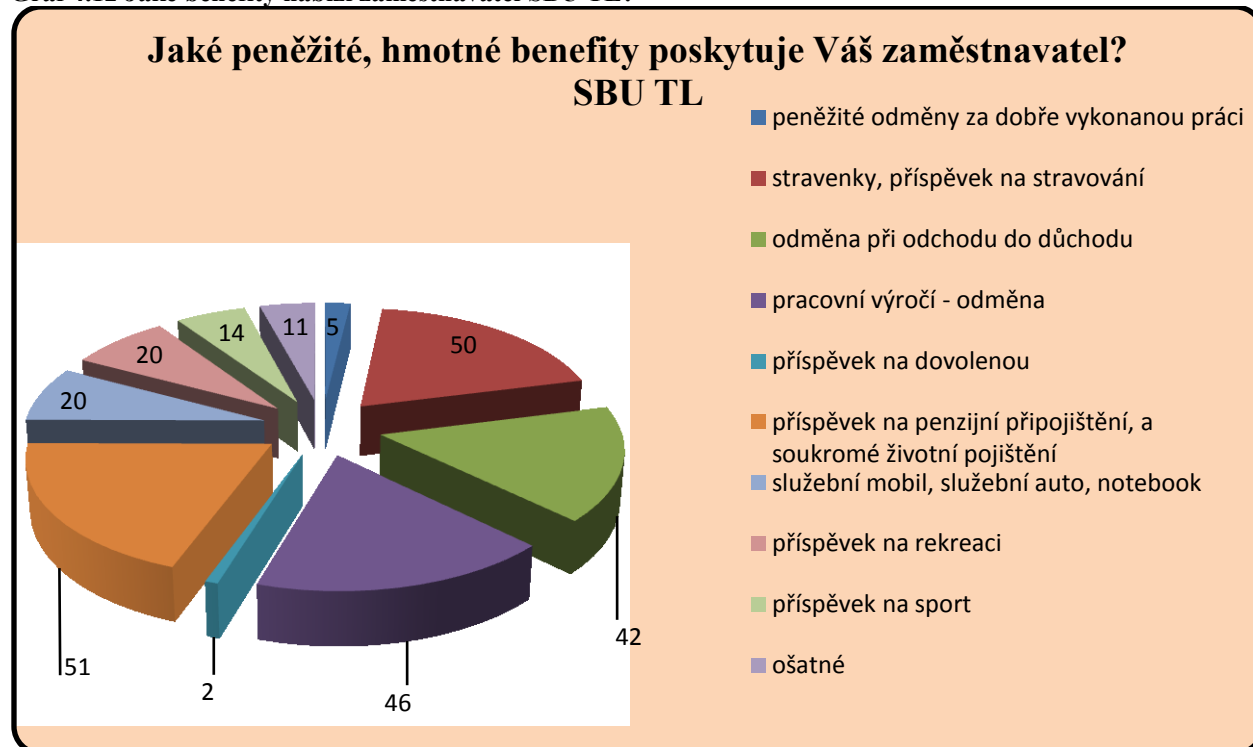
V následující otázce (Jaké peněžité, hmotné benefity – zaměstnanecké výhody) poskytuje Váš zaměstnavatel?) zaměstnanci odpovídali celkem rozporuplně. Málomocný zaměstnanec zahrnul všechny benefity, které společnost poskytuje. Proto by bylo vhodné zvýšit informovanost o benefitech, na které mají zaměstnanci nárok. V grafech jsou vyjádřeny počty zaměstnanců tak, jak odpovídali na otázku.

Graf 4.11 Jaké benefity nabízí zaměstnavatel SBU SL?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.12 Jaké benefity nabízí zaměstnavatel SBU TL?

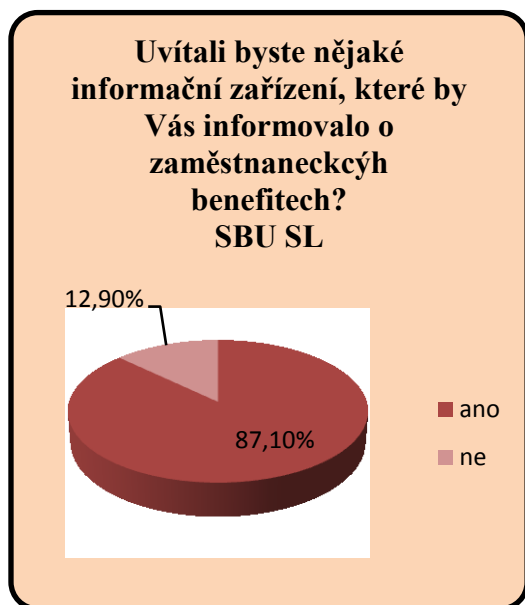


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

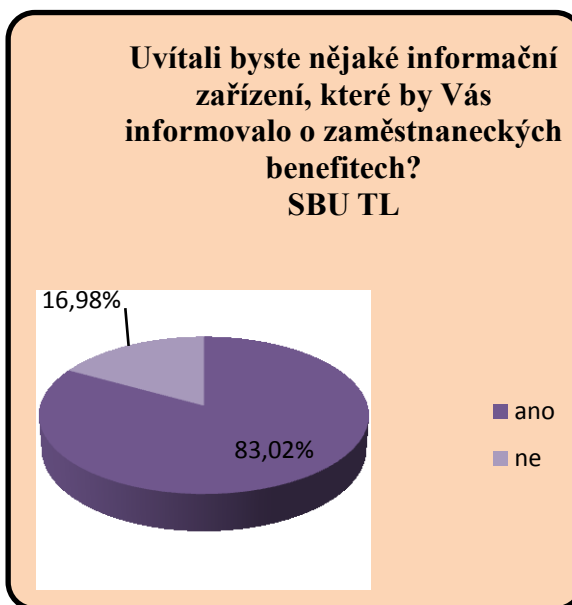


Z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců v divizi SBU SL odpovědělo 54 respondentů, že by uvítali ve firmě nějaké informační zařízení, které by je informovalo o benefitech, které mohou čerpat. Za divizi SBU TL bylo pro zavedení informačního zařízení 44 dotazovaných. Dle zjištěných výsledků nejsou zaměstnanci zcela informováni o benefitech, proto bych doporučila ve firmě zavést informační zařízení, popřípadě (pro úsporu nákladů) informační tabuli, kde by se zaměstnanci seznámili s benefity, které společnost nabízí, a na které výhody jim zaměstnavatel přispívá.

Graf 4.13 Informační zařízení SL



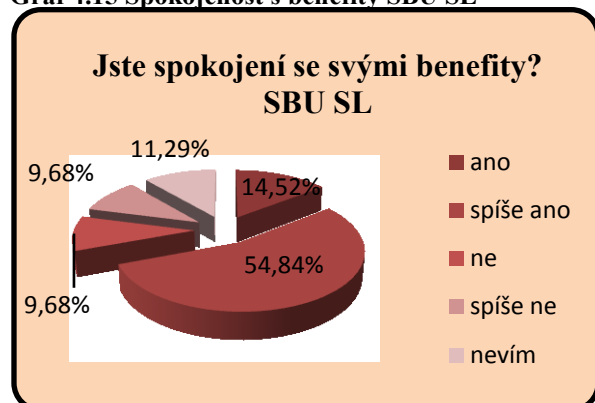
Graf 4.14 Informační zařízení TL



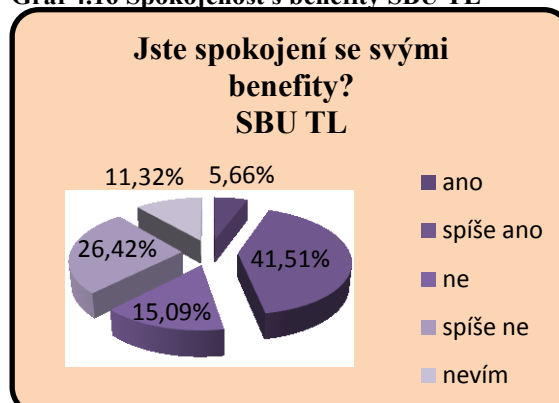
*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Následující grafy vypovídají o tom, zda jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity. V divizi SBU SL byly výsledky spíše kladné. Jednoznačnou spokojenost vyjádřilo 14,52 % dotazovaných, 54,85 % odpovědělo „spíše ano“. Naopak zcela nespokojeno bylo 9,68 % a stejné procento respondentů odpovědělo „spíše ne“. 11,29 % dotazovaných neví, zda jsou se svými benefity spokojeni. Za divizi SBU TL se kladně vyjádřilo odpovědi „ano“ nebo „spíše ano“ 47,17 % zaměstnanců. Větší procento tvoří respondenti, kteří nevědí nebo nejsou zcela spokojeni s benefity, které jejich zaměstnavatel nabízí.

Graf 4.15 Spokojenost s benefity SBU SL



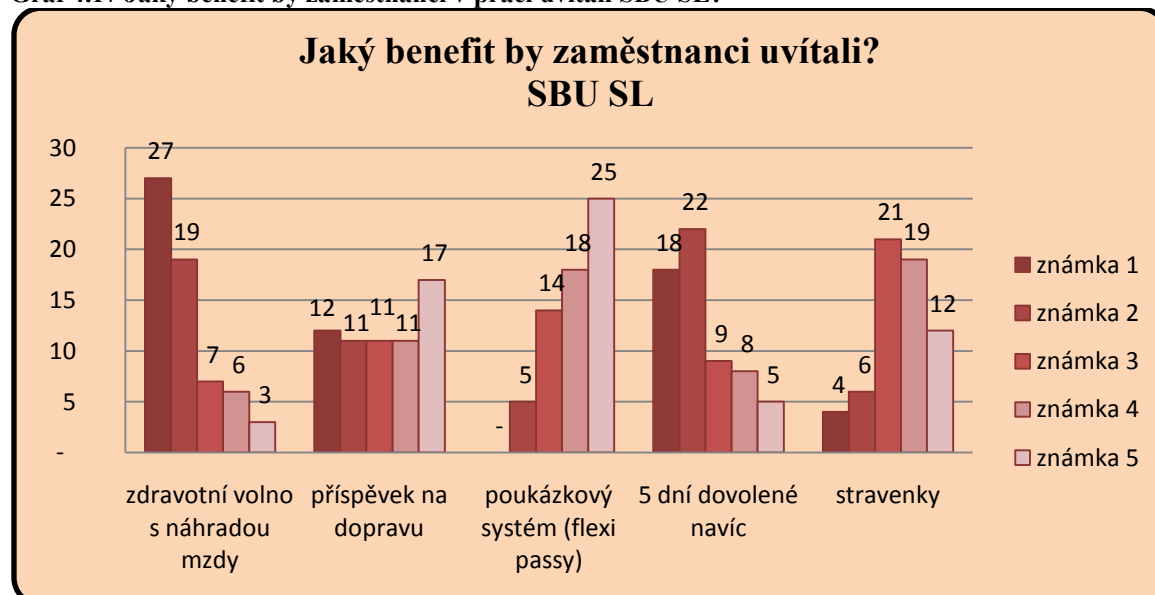
Graf 4.16 Spokojenost s benefity SBU TL



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Záměrem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké benefity by zaměstnanci v práci uvítali. Jednotlivé výhody měli odstupňovat dle důležitosti známkou od 1 do 5. Přičemž 1 byla nejlepší známka a 5 nejhorší. V průměru výsledek ukazuje, že nejvíce by v provozu SL uvítali benefit ve formě zdravotního volna s náhradou mzdy, neboli Sick days. Druhým nejlépe hodnoceným benefitem bylo 5 dnů dovolené navíc. Naopak nejhůře byly hodnoceny flexi passy.

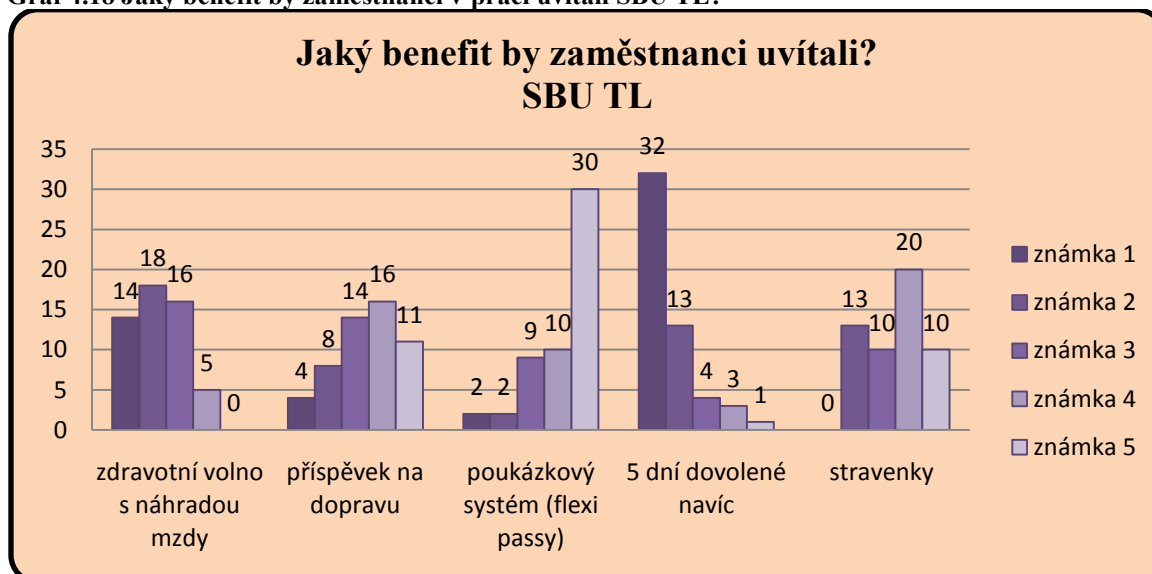
Graf 4.17 Jaký benefit by zaměstnanci v práci uvítali SBU SL?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

V divizi TL by zaměstnanci uvítali benefit ve formě 5 dní dovolené navíc a zdravotní volno s náhradou mzdy (Sick days). Nejhůře ohodnocen byl opět poukázkový systém (Flexi passy).

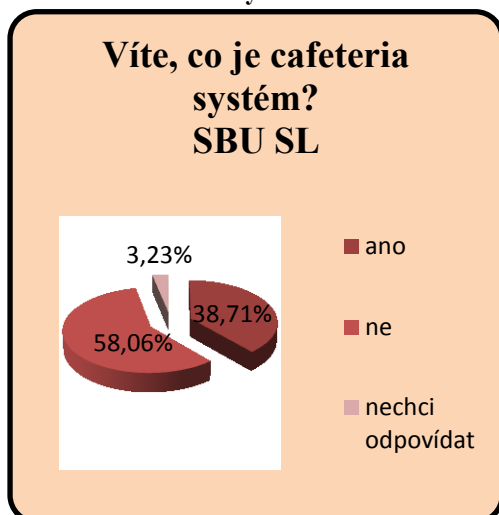
Graf 4.18 Jaký benefit by zaměstnanci v práci uvítali SBU TL?



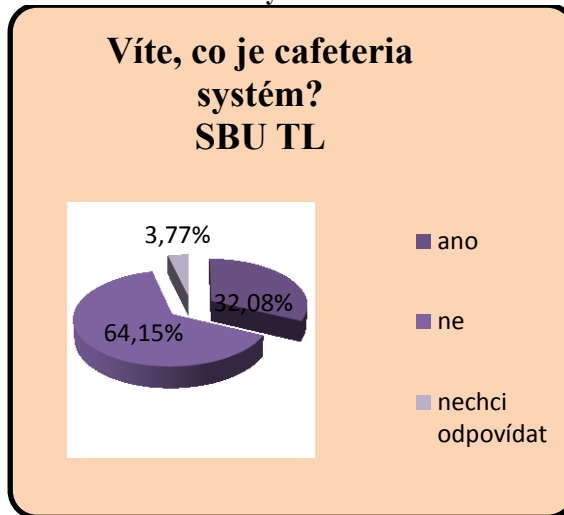
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Další část dotazníkového šetření se týká cafeteria systému, o kterém byla již zmínka v teoretické části diplomové práce. Cílem bylo zjistit, zda zaměstnanci mají ponětí, co se skrývá pod pojmem cafeteria systém. Zaměstnanci obou provozů odpověděli, že nemají v povědomí tento pojem. Výsledky za obě divize znázorňují grafy 4.19 a 4.20.

Graf 4.19 Cafeteria systém SBU SL



Graf 4.20 Cafeteria systém SBU TL

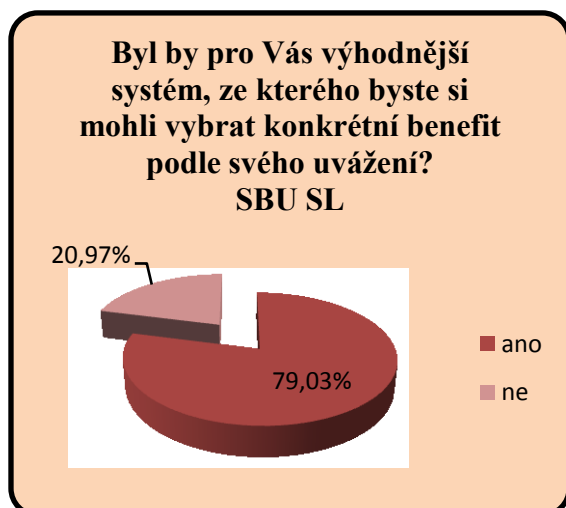


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

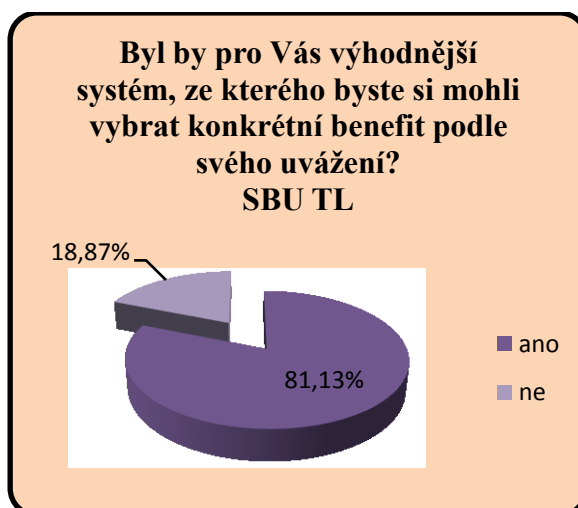
Následující otázka byla zaměřena na to, zda by pro zaměstnance byl výhodnější systém, ze kterého by si mohli vybrat konkrétní benefit podle svého uvážení dle jejich sociálních, zájmových či jiných preferencí. Přestože převážná většina respondentů nemá mnoho informací o cafeteria systému, volila by raději tento balíček výhod a preferovali by cafeteria systém před dosavadním systémem. I když otázky v podstatě na sebe navazují,

výsledky se od sebe nepatrně odchyľují. Někteří zaměstnanci odpověděli, že by pro ně byl výhodnější systém cafeteria, ale preferovali by raději svůj stávající systém. Příčinou by mohla být neznalost a obavy z nového systému. Otázky jsou znázorněny v následujících grafech 4.21, 4.22, 4.23 a 4.24.

Graf 4.21 Balíček výhod na osobu SBU SL

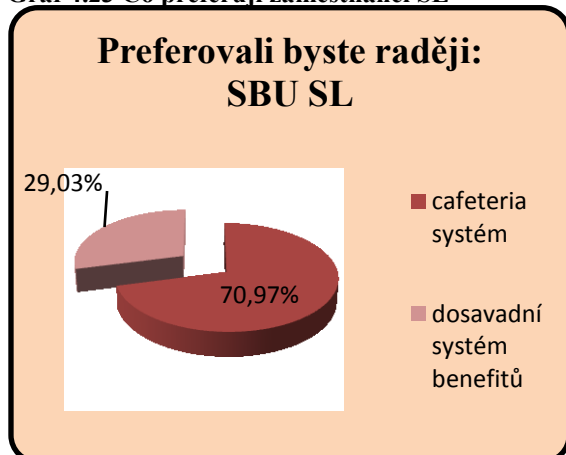


Graf 4.22 Balíček výhod na osobu SBU TL

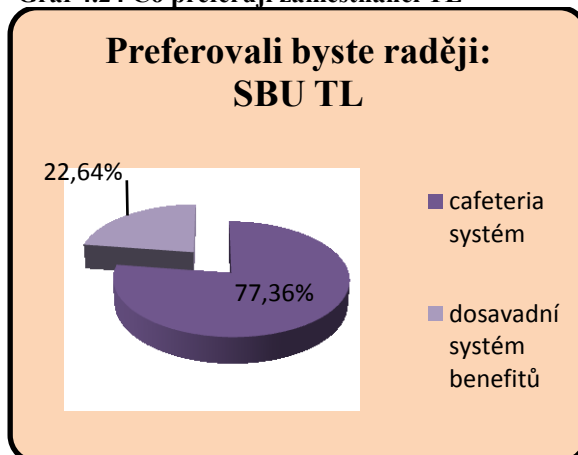


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.23 Co preferují zaměstnanci SL



Graf 4.24 Co preferují zaměstnanci TL

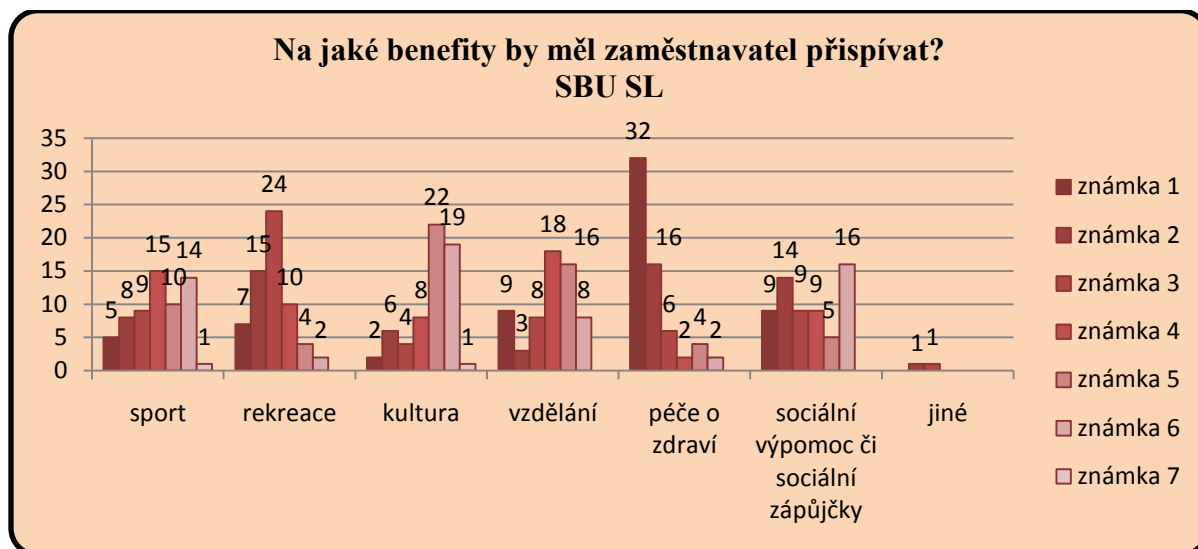


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Graf 4.25 a 4.26 znázorňuje benefity, na které by měl zaměstnavatel přispívat. Zaměstnanci měli odstupňovat výhody dle jejich důležitosti známkou od 1 do 6 (popřípadě známkou 7 – jiné benefity). Znamka 1 je nejlepší a 6 (nebo 7) nejhorší. Výsledky jsou znázorněny v následujících grafech rozdělených na jednotlivé divize. Pod jinými benefity v divizi SBU SL se skrývá známka 2 – masáže, lázně a známka 3 – příspěvek na dopravu. V divizi SBU TL

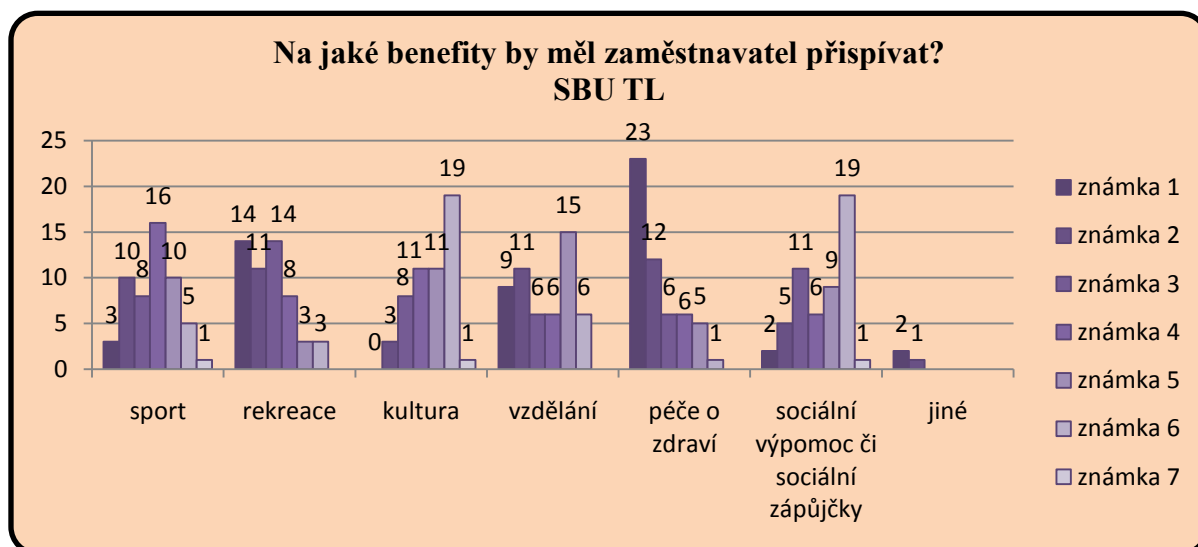
se pod jinými benefity skrývá známka 1 – třináctý plat (ten by preferovali 2 zaměstnanci na prvním místě) a známka 2 – příspěvek na dopravu.

**Graf 4.25 Na jaké benefity by měl zaměstnavatel přispívat SBU SL**



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

**Graf 4.26 Na jaké benefity by měl zaměstnavatel přispívat SBU TL**

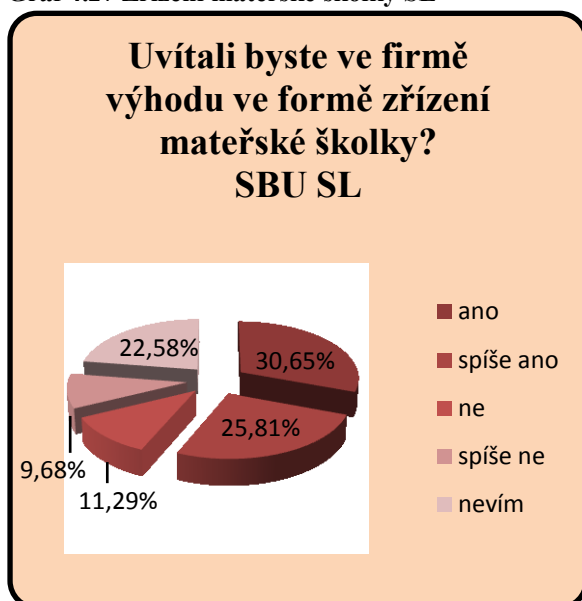


*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

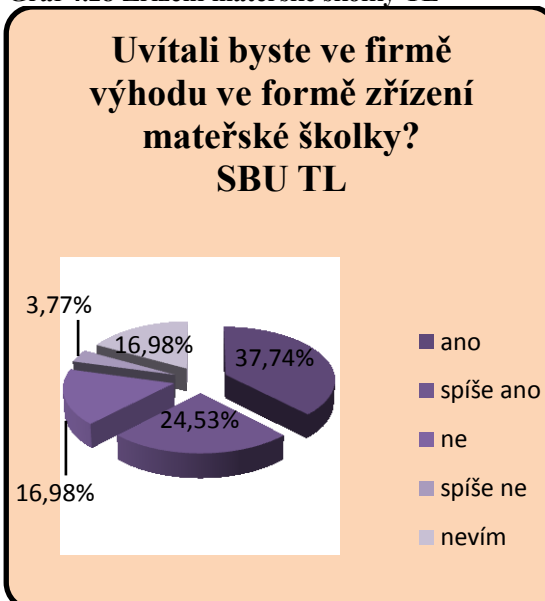
V poslední otázce zaměstnanci odpovídali, zda by uvítali ve firmě výhodu ve formě zřízení mateřské školky. V SBU SL odpovědělo kladnou odpovědí „ano“ a „spíše ano“ 56,45 % zaměstnanců. Tuto výhodu by neuvítalo 20,97 % dotazovaných a 22,58 % respondentů neví, zda by uvítali zřízení mateřské školky. V SBU TL kladně odpovědělo 62,26 % zaměstnanců.

20,75 % zaměstnanců by výhodu neuvítalo a 16,98 % respondentů odpovědělo možnost „nevím“.

Graf 4.27 Zřízení mateřské školky SL



Graf 4.28 Zřízení mateřské školky TL



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

#### 4.6.2 Návrhy a doporučení

V současné době není samozřejmostí, že firmy nabízejí svým zaměstnancům takovou škálu výhod, jako je tomu v případě společnosti BRANO a. s. Společnost si uvědomuje, jak důležité je mít kvalitní a spokojené zaměstnance. Benefity tvoří důležitou součást odměňování a zároveň jsou stimulem pro podávání potřebných pracovních výkonů. Současný systém, který je zaveden ve společnosti BRANO a. s. je nastaven tak, že si zaměstnanci nemohou vybírat ze svých zaměstnaneckých výhod dle svých preferencí. Jedním ze způsobů nahrazení dosavadního systému poskytování zaměstnaneckých benefitů je zavedení flexibilního systému poskytování výhod, neboli Cafeteria systému (viz kapitola 3.4).

#### Zavedení Cafeteria systému

Cafeteria systém má mnoho výhod oproti stávajícímu systému. Každý zaměstnanec si může vybrat z balíčku výhod ty benefity, které mu nejvíce vyhovují, tedy podle svých aktuálních sociálních, zájmových a jiných preferencí. Další výhodou tohoto systému je, že 100 % zaměstnanců by čerpalo 100 % rozpočtu, zatímco u stávajícího systému čerpá 80-100 % rozpočtu jen část zaměstnanců. Efektivnějším řešením je zavedení právě navrhovaného

cafeteria systému, který se skládá ze tří částí. V počáteční fázi je třeba stanovit pravidla pro přidělování bodů jednotlivým zaměstnancům. Jádrem by byl fixní měsíční přiděl bodů na každého zaměstnance. Kromě základního přidělu by zaměstnancům byly přiřazovány body nad rámec fixního měsíčního přidělu a počet bodů by závisel na výsledcích hospodaření společnosti BRANO a. s. a také na počtu odpracovaných let zaměstnanců.

V druhé fázi by společnost musela stanovit nabídku zaměstnaneckých benefitů. Při jejich výběru by mohla přihlížet k výsledkům dotazníkového šetření. Posledním krokem je samotná realizace projektu.

Jednou z možností je zavedení cafeteria systému prostřednictvím externího dodavatele (např. společnost Cafeteria systém), který nabízí kompletní outsourcing systému zaměstnaneckých benefitů. Na začátku je velmi důležité podrobně zkontrolovat vhodnost jednotlivých typů benefitů mezi poskytovatelem služby a příjemcem. Seznam zaměstnanců a informace o výši jejich odměny jsou importovány do aplikace Cafeteria Systems a společnost včetně jejich zaměstnanců se poté stávají aktivními uživateli systému. Pro zaměstnance funguje aplikace tak, že zaměstnanec, který má zájem o objednání služby nebo produktu, se přihlásí za použití zasláného přihlašovacího jména a hesla do internetového portálu Cafeteria Systems. V tomto portálu se mu zobrazí počet kreditů, za které si může objednat nabízené benefity a také strukturovaná nabídka odměn. Pro objednání konkrétního benefitu musí zaměstnanec kliknout na jeho ikonu, poté se vygeneruje kód, kterým se bude zaměstnanec identifikovat při objednávání benefitů u dodavatele.<sup>39</sup>

Správa benefitů prostřednictvím externího dodavatele má své výhody. Těžiště starostí by se přesunulo na dodavatele a společnosti by se tak ulevilo z administrativního hlediska. Společnost se však musí zamyslet nad tím, zda by opravdu bylo výhodné vstoupit do nového systému či nikoli. Zvážit náklady, které by musela vynaložit ať už na vlastní cafeteria systém nebo na Cafeteria systém s externím dodavatelem.

## **Návrh benefitů**

Z dotazníkového šetření vyplynulo několik závěrů. Většina zaměstnanců by ve společnosti uvítala informační zařízení, popřípadě pro snížení nákladů informační tabuli, která by je informovala o benefitech, které mohou čerpat. Jak již bylo zmíněno výše, větší část zaměstnanců na otázku, zda jsou obeznámeni se svými benefity, odpověděla “ano“. Rozpor

---

<sup>39</sup> <http://www.cafeteriasystems.cz/>

však nastal při označování benefitů, které mají zaměstnanci k dispozici ve společnosti. Málokdo označil všechny nabízené výhody a tím prokázal neznalost nabízených benefitů.

Dále z dotazníků vyplynulo, že by zaměstnanci jak divize SBU SL, tak divize SBU TL nejvíce uvítali benefit sick days a 5 dní dovolené navíc.

Sick days, neboli dny zdravotního volna – podmínky udělování nemocenské jsou v dnešní době velmi přísně nastavené. Proto někteří zaměstnavatelé zavádějí tzv. sick days do své nabídky benefitů. V současné době je nemoc nevídaná a na nemocenskou nastupují lidé poměrně dost neradi. Mnozí využívají spíše dny dovolené, než aby si vzali neschopenku. Příčinou jsou podmínky, za kterých je nemocenská udělována. Tato forma benefitu je pro zaměstnance velmi výhodná, protože se tímto mohou vyhnout snížení mzdy v prvních dnech nemoci.<sup>40</sup>

Návrhem pro společnost by byly 3 dny zdravotního volna s náhradou mzdy ročně. Záleží také na rozhodnutí zaměstnavatele, v jaké výši náhradu mzdy zaměstnanci poskytne. Jako optimální se jeví vycházet z výše mzdy, kterou by zaměstnanec obdržel za normálních obvyklých okolností.

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že nejvíce by si zaměstnanci přáli přispívat na benefit „péči o zdraví“, který by mohl zahrnovat mimo jiné také příspěvky na vitamíny, lázně nebo rehabilitace. Druhým nejčastěji uváděným benefitem, na který by, dle názoru dotázaných zaměstnanců měl jejich zaměstnavatel přispívat, je rekreace. Naopak zaměstnanci neměli zájem či pouze nízký zájem o sociální výpomoc a sociální zápůjčky a o příspěvek na kulturu.

---

<sup>40</sup> <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/zamestnanecke-benefity/n:17073/Kdy-a-proc-poskytovat-tzv-sick-days>



## 5. ZÁVĚR

Benefity hrají významnou roli v odměňování, proto je nutné, aby společnosti vhodně nastavily nabídku svých zaměstnaneckých výhod a zajistily si tak kvalifikované a spokojené zaměstnance. Systém benefitů zlepšuje také image dané společnosti. Společnosti si mohou vybrat mezi fixním nebo flexibilním systémem nabízení zaměstnaneckých výhod.

Významnou otázkou pro zaměstnavatele a zaměstnance je také daňové hledisko benefitů. Vhodným benefitem by byl ten, který by byl na straně zaměstnavatele daňově uznatelný a na straně zaměstnance osvobozen od daně.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat současný systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti BRANO a. s. a navrhnout změny v poskytování benefitů.

Diplomová práce byla rozdělena do několika částí, které se věnovaly zaměstnaneckým benefitům.

Druhá kapitola práce byla zaměřena na odměňování zaměstnanců a s tím související motivace zaměstnanců a řízení lidských zdrojů.

Třetí část práce se zabývala základní charakteristikou jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, včetně jejich významu, členění, zdrojů krytí, ale také daňového hlediska jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Poslední, praktická část byla zprvu zaměřena na seznámení se se společností BRANO a. s., na organizační strukturu organizace a strukturu zaměstnanců. Následně byly představeny benefity, které společnost nabízí svým zaměstnancům. V neposlední řadě bylo provedeno ve společnosti dotazníkové šetření. Záměrem bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojení a dostatečně obeznámeni se zaměstnaneckými benefity, zda by uvítali ve společnosti systém, ze kterého by si mohli vybírat konkrétní benefity dle svého uvážení.

Z dotazníkového šetření vyplynuly určité možnosti v oblasti zaměstnaneckých výhod, které by mohly být vylepšeny. Změnit by se měla informovanost zaměstnanců. I když z dotazníků vyplynulo, že jsou zaměstnanci dostatečně seznámeni s benefity, na otázku, zda by uvítali informační zařízení ohledně benefitů, odpověděla většina zaměstnanců „ano“.

Nejvíce využívanými benefity ve společnosti je příspěvek na stravování, odměna při odchodu do důchodu, odměna při pracovním výročí a příspěvek na penzijní připojištění. Zaměstnanci by nejvíce uvítali benefit ve formě zdravotního volna s náhradou mzdy neboli sick days a 5 dnů dovolené navíc. Naopak zaměstnanci zavrhlí poukázkový systém – flexi passy. Na otázku, na jaké benefity by měl zaměstnavatel přispívat, se zaměstnanci celkem shodli. Nejvíce si zaměstnanci přejí přispívat na benefit péče o zdraví, který by mohl

zahrnovat příspěvek na vitamíny, rehabilitace popřípadě lázně. Druhým nejlépe hodnoceným benefitem byl příspěvek na rekreaci. Nejhuře hodnocenou výhodou byl příspěvek na kulturu. Na otázku týkající se cafeteria systému většina zaměstnanců, ač nebyli dostatečně informováni, co se skrývá pod pojmem cafeteria systém, by preferovala systém, ze kterého by si mohli vybírat benefity podle svého uvážení. Na základě těchto výsledků byl poté navrhnut flexibilní způsob poskytování benefitů, tedy zavedení cafeteria systému.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: Editační středisko VŠB-TU Ostrava, 2010. 144 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 281 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

KLEIBL, Jiří, DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 264 s. 80-7179-389-2.

D'AMBROSOVÁ, Hana a kol. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. 978-80-7263-646-4.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 127 s. 978-80-247-3447-7.

PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 120 s. 978-80-247-2042-5.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. 978-80-247-2890-2.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. vyd. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

## **Elektronické dokumenty a ostatní**

### **Internetové zdroje**

CAFETERIA SYSTÉM. Cafeteriasystems.cz [online]. [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <http://www.cafeteriasystems.cz/>

BRANO GROUP a. s. Brano.cz [online]. [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <http://www.brano.cz/>

### **Interní materiály**

- Interní materiály BRANO a. s.
- Interní materiály ZO OS KOVO

### **Zákony**

- Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoníku práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3146-3272. Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 117, s. 3474-3520. Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

## SEZNAM ZKRATEK

a.s.	akciová společnost
ZO OS KOVO	základní organizace odborového svazu KOVO
KS	kolektivní smlouva
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
ÚSC	územní samosprávný celek
ZDP	zákon o daních z příjmů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
MD	má dáti
D	dal
PHM	pohonné hmoty
L	litr
TH	technickohospodářský zaměstnanec
D	dělník
ZP	zákoník práce
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
SBU SL	slevárna
SBU TL	nástrojárna
DPH	daň z přidané hodnoty
atd.	a tak dále
apod.	a podobně
odst.	odstavec
Kč	korun českých
např.	například
s.	strana
kol.	kolektiv
Sb.	sbírka

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 2.1 Složky celkové odměny

Tabulka 3.1 Organizace povinné tvořit sociální fond nebo fond kulturních a sociálních potřeb

Tabulka 3.2 Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu roku 2013 u poplatníků, kteří se neúčastní II. pilíře

Tabulka 3.3 Výše sazby důchodového pojištění z vyměřovacího základu roku 2013 u poplatníků, kteří jsou účastni II. pilíře

Tabulka 3.4 Výše sazby důchodového spoření z vyměřovacího základu v roku 2013 u poplatníků, kteří jsou účastni II. pilíře

Tabulka 3.5 Příklad účtování pojištění

Tabulka 3.6 Příklad účtování u poskytnutí motorového vozidla

Tabulka 3.7 Příklad účtování vzdělávání zaměstnanců

Tabulka 3.8 Nepeněžní plnění zaměstnavatele svým zaměstnancům

Tabulka 3.9 Příklad účtování kultury, sportu a rekreace

Tabulka 4.1 Počty zaměstnanců

Tabulka 4.2 Příspěvek na životní pojištění odpovídající počtu odpracovaných let

Tabulka 4.3 Výše odměny při určitém počtu odpracovaných let

## SEZNAM GRAFŮ A SCHÉMAT

### Grafy

Graf 4.1 Pohlaví respondentů SBU SL

Graf 4.2 Pohlaví respondentů SBU TL

Graf 4.3 Věk respondentů SBU SL

Graf 4.4 Věk respondentů SBU TL

Graf 4.5 Vzdělání respondentů SBU SL

Graf 4.6 Vzdělání zaměstnanců SBU TL

Graf 4.7 Délka pracovního poměru SBU SL

Graf 4.8 Délka pracovního poměru SBU SL

Graf 4.9 Zda jsou zaměstnanci seznámeni s benefity, které jim jsou poskytovány

Graf 4.10 Zda jsou zaměstnanci seznámeni s benefity, které jim jsou poskytovány

Graf 4.11 Jaké benefity nabízí zaměstnavatel SBU SL?

Graf 4.12 Jaké benefity nabízí zaměstnavatel SBU TL?

Graf 4.13 Informační zařízení SL

Graf 4.14 Informační zařízení TL

Graf 4.15 Spokojenost s benefity SBU SL

Graf 4.16 Spokojenost s benefity SBU TL

Graf 4.17 Jaký benefit by zaměstnanci v práci uvítali SBU SL?

Graf 4.18 Jaký benefit by zaměstnanci v práci uvítali SBU TL?

Graf 4.19 Cafeteria systém SBU SL

Graf 4.20 Cafeteria systém SBU TL

Graf 4.21 Balíček výhod na osobu SBU SL

Graf 4.22 Balíček výhod na osobu SBU TL

Graf 4.23 Co preferují zaměstnanci SL

Graf 4.24 Co preferují zaměstnanci TL

Graf 4.25 Na jaké benefity by měl zaměstnavatel přispívat SBU SL

Graf 4.26 Na jaké benefity by měl zaměstnavatel přispívat SBU TL

Graf 4.27 Zřízení mateřské školky SL

Graf 4.28 Zřízení mateřské školky TL

## **Schéma**

Schéma č. 1 Organizační struktura BRANO a. s.



## PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25.4.2014

.....  
Bc. Jana Šoněnková  
jméno a příjmení studenta

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1	Přehled zdanění vybraných plnění u zaměstnance poskytovaných zaměstnavatelem
Příloha č. 2	Přehled řešení vybraných plnění u zaměstnavatele poskytovaných zaměstnancům
Příloha č. 3	Čerpání benefitů za rok 2013 a rozpočet ZO na rok 2014
Příloha č. 4	Dotazník